

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**INCLUSÃO E DIVERSIDADE EM PORTUGAL: ANÁLISE DA
DISCREPÂNCIA SALARIAL E GRUPOS SUB-REPRESENTADOS**

MATILDE LINO MEYRELLES DO SOUTO

NOVEMBRO - 2020

MESTRADO

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

**INCLUSÃO E DIVERSIDADE EM PORTUGAL: ANÁLISE DA
DISCREPÂNCIA SALARIAL E GRUPOS SUB-REPRESENTADOS**

MATILDE LINO MEYRELLES DO SOUTO

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA DOUTORA MARIA JOÃO COELHO GUEDES

NOVEMBRO - 2020

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostava de agradecer à minha família, que viveu comigo sem me ver durante estes últimos meses, principalmente à minha Mãe e ao meu Pai, sem os quais eu não teria tido a mesma força.

Obrigada às minhas amigas por todas as encomendas de força que me fizeram chegar, pelos mais variados meios e vias de comunicação, especialmente à Carlota, à Madalena e à Maria.

Muito obrigada, sobretudo, à Carlota e ao Ricardo.

Agradeço também aos meus colegas, mas, especialmente, à Ana O., Ana T. e à Inês, que permitiram e contribuíram para tirar um ainda maior partido deste mestrado, pela sua companhia e apoio.

Por fim, agradeço à Prof. Dra. Maria João Coelho Guedes, por toda a disponibilidade e orientação.

Resumo

O objetivo do presente estudo é estudar se existem indícios de práticas discriminatórias em relação a determinados grupos minoritários ou sub-representados. Para tal, procedeu-se à análise da prática de discriminação através da verificação de dois fenómenos dela constituintes, a sub-representação e a discrepância salarial, em três setores diferentes, numa tentativa de traçar algumas conclusões sobre o grau discriminatório existente em cada uma destas indústrias, ao mesmo tempo que se estabeleceram comparações ou relações com o seu nível de contribuição para com a geração de emprego em Portugal e com o nível de inclusão praticado por cada um destes setores no plano mundial, fundamentados na literatura.

Para isso, foram requisitados ao Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP/MTSSS) dados sobre a Secção I (Alojamento, restauração e similares), a K (Atividades financeiras e de seguros) e a M (Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares), pertencentes ao CAE (Código de Atividade Económica), em 2018, que foram analisados através do Microsoft Excel e do SPSS.

Este estudo permitiu, desta maneira, concluir que, relativamente a estas três indústrias em Portugal, a Secção K (Atividades financeiras e de seguros) constitui-se como a mais inclusiva, na medida em que se verifica nela uma menor prática das duas formas de discriminação em análise, sendo seguida pela Secção M (Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares) e, por fim, pela I (Alojamento, restauração e similares).

Palavras-chave: Inclusão; Diversidade; Discriminação; Sub-Representação; Discrepância Salarial; *Pay Gap*; Minorias; Grupos Sub-Representados.

Abstract

The aim of this study is to analyze whether there are indications of discriminatory practices in relation to certain minority or underrepresented groups. For this, the practice of discrimination was analyzed through the verification of two phenomena considered as that, being those the underrepresentation of groups and wage discrepancy, in three different sectors, in an attempt to draw some conclusions about the level of discrimination that exists in each one of these industries. At the same time, some comparisons were established relations with their level of contribution to job creation in Portugal and with the level of inclusion practiced by each one of these sectors in the world, based on the literature.

For this, data from Section I (Accommodation, catering and similar), K (Financial and insurance activities) and M (Consulting, scientific, technical and similar activities), belonging to CAE (Economic Activity Code), from 2018, were requested from GEP/MTSSS (Gabinete de Estratégia e Planeamento/Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social), which were then analyzed through Microsoft Excel and SPSS.

This study allowed to conclude that, for these three industries in Portugal, Section K (Financial and insurance activities) constitutes the most inclusive, as there is less practice of the two forms of discrimination under analysis, followed by Section M (Consulting, scientific, technical and similar activities) and, finally, by I (Accommodation, catering and similar).

Keywords: Inclusion; Diversity; Discrimination; Under-Representation; Wage Discrepancy; Pay Gap; Minorities; Under-represented Groups.

Índice

Índice.....	iii
Lista de Abreviaturas	iv
Introdução	1
I. Revisão de Literatura	4
1.1. Enquadramento Teórico.....	4
1.2. Contextualização – O Mercado Português	7
1.3. A vulnerabilidade discriminatória das minorias e grupos sub-representados: diferenças salariais e sub-representação.....	9
1.3.1. Nacionalidade estrangeira	9
1.3.2. Diferença de Idades	10
1.3.3. Diferença de Sexo	12
1.4. O Estereótipo	15
1.5. Inclusão não se confina a Diversidade	16
II. Metodologia e Análise	19
2.1. Introdução metodológica	19
2.2. Informação metodológica	20
2.3. Análise da Desigualdade e/ou Discriminação	21
2.4. Resultados	22
2.4.1 Contextualização: Mercado de Trabalho na União Europeia e em Portugal	22
2.4.2. Sub-representação de grupos.....	23
2.4.3. Discrepâncias Salariais entre Grupos	27
2.5. Discussão.....	41
III. Considerações Finais.....	44
3.1. Conclusão.....	44
3.2. Limitações e Futuras Recomendações	47
Referências	49
Anexos.....	55

Lista de Abreviaturas

CAE – Código de Atividade Económica

EAU – Emirados Árabes Unidos

GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento

INE - Instituto Nacional de Estatística

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

ONS - Office for National Statistics

PIB – Produto Interno Bruto

TEDH - Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

UNECE – United Nations Economic Commission for Europe

WHO - World Health Organization

Introdução

Nos últimos anos, tem vindo a verificar-se um aumento dos estudos em torno da diversidade, da inclusão social e do combate à discriminação. Esta última, quer se manifeste por formas mais evidentes ou mais discretas, constitui um dos maiores entraves à obtenção de uma cultura inclusiva (Bendick *et al.*, 2010).

Contudo, apesar de algumas batalhas ganhas contra a discriminação, esta guerra está longe de terminar, sendo que, segundo o Conselho da Europa e Agência Europeia para os Direitos Fundamentais (2010), a discriminação ainda marca muito a sua presença na nossa sociedade. Para além disso, os benefícios que a inclusão pode trazer não são ainda incontestáveis, sendo que, muitas vezes, se considera que uma organização que tem como objetivo final a diversidade, será, garantidamente, inclusiva, o que não se comprova (Marco *et al.*, 2017). Aliás, Brown *et al.* (2018) advogam que embora tenha sido demonstrado que forças de trabalho diversificadas têm um impacto positivo na inovação e na criatividade, todos os funcionários, independentemente da diferença social (ou seja, capacidade física, etnia, classe social, género, orientação sexual ou religião, por exemplo) deverão ser bem-vindos, incentivados, providos de acesso a oportunidades iguais, tendo em conta as suas diferenças, e deverão, também, poder ver as suas perspetivas consideradas como parte da tomada de decisão organizacional a todos os níveis, para que se possa realmente colher os benefícios da diversidade. Assim, usando apenas uma palavra para o descrever, o ambiente de trabalho deve ser inclusivo (Brown *et al.*, 2018). A discriminação, segundo o Manual sobre a legislação europeia antidiscriminação (Conselho da Europa e Agência Europeia para os Direitos Fundamentais, 2010), consiste num tratamento desigual e/ou injusto, de forma direta ou indireta, ou até de um modo subtil ou inconsciente. De acordo com Swim *et al.* (1998), este é um fenómeno devastador, encontrando-se bastante explícito na literatura o impacto negativo que tem quando exercido sobre alguém ou sobre algum membro de um grupo estigmatizado, como as minorias raciais, por exemplo. Aliás, estes mesmos autores, ainda acrescentam que a discriminação é bastante mais perversa do que a maior parte dos estudos neste campo podem levar a acreditar.

Desta maneira, a tudo isto acresce a importância da consciência de cada um de nós em relação ao nosso papel para a mitigação da discriminação, como seu/sua perpetrador/a ou como impulsionador da inclusão (Jones *et al.*, 2017), a consciência dessa missão assume uma dimensão ainda mais importante quando falamos de setores que empregam as maiores parcelas de trabalhadores e trabalhadoras no mercado português, pois, detentores de uma grande responsabilidade para com o país, empregando tantos/as portugueses/as, constituem-se como exemplos para as restantes indústrias e sociedade como um todo, devendo fomentar a inclusão social praticada no mercado de trabalho em Portugal.

Simultaneamente, torna-se também interessante estudar em que medida as indústrias selecionadas no presente estudo se comparam com as mesmas representadas no *Inclusion Index* (Kantar, 2020), sendo este um documento que traça conclusões sobre a inclusão a nível mundial, listando as dez indústrias mais inclusivas mundialmente.

Desta maneira, tendo isto em conta, nesta dissertação, irão ser respondidas duas questões de partida:

1. Qual o nível de inclusão que se verifica em setores com um baixo (Secção K), médio (Secção M) e alto (Secção I) nível gerador de emprego em Portugal?
2. Será que a ordenação destas indústrias pelo seu grau de inclusão estudado em Portugal se assemelha com a ordem pela qual vêm representadas a nível global, no *Inclusion Index* de Kantar (2020)?

Assim, esta dissertação visa comparar e compreender qual o nível discriminação em relação aos salários médios praticados e à representação de cada grupo em estudo nos setores onde prestam serviço, em 3 sectores em Portugal, pertinente e cuidadosamente selecionados - detentores de uma baixa, média e alta percentagem de geração de emprego em Portugal e pertencentes à lista das indústrias mais inclusivas a nível mundial, referida por Kantar (2020), no *Inclusion Index* -, sendo esses a Secção (I Alojamento, restauração e similares), a K (Atividades financeiras e de seguros) e a M (Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares), pertencentes ao CAE (Código de Atividade Económica). Assim, uma maior existência de diferenças salariais entre grupos e sub-representação de grupos, indicará a possibilidade de uma mais elevada discriminação que, por sua vez, irá indicar um ambiente menos inclusivo. Desta maneira, tendo consciência, como

anteriormente mencionado, que a discriminação adota várias formas, optou-se por analisar o grau de discriminação existente nestes setores, através da análise do diferencial salarial entre os vários grupos em estudo: nacionalidade estrangeira e portuguesa, mulheres e homens, e as diferentes faixas-etárias, bem como a sua representação nas empresas onde prestam os seus serviços, a partir de dados estatísticos oficiais, especificamente solicitados ao GEP/MTSSS.

Será ainda comparada a ordem do grau de compromisso destas três indústrias para com a inclusão social em Portugal, com aquela declarada no *Inclusion Index* (Kantar, 2020). Torna-se pertinente mencionar que dada a pertença destas indústrias a diferentes faixas percentuais da geração de emprego no mercado português, o turismo é delas a maior responsável, detendo uma grande fração dessa mesma, oferecendo uma contribuição bastante elevada no que toca ao PIB do nosso país, seguido do setor Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares e, por último, pelo setor de Atividades financeiras e de seguros, que oferece a menor parcela.

A dissertação está dividida em três capítulos. No primeiro, procedeu-se à revisão de literatura, onde se aborda primeiramente a discriminação, passando para uma pequena contextualização desse fenómeno no mercado de trabalho em Portugal, que é seguida de uma consciencialização dos grupos que mais sofrem com este fator e sob que formas, sendo que posteriormente, nos dois últimos subcapítulos, irão ser abordadas essas formas e no que essas consistem.

O segundo capítulo foca-se na metodologia e análise empírica, onde se apresenta a explicação metodológica e uma pequena contextualização do mercado português a nível europeu. De seguida, é analisada e comparada a representação percentual de cada grupo em observação no total da mão-de-obra de cada secção. Posteriormente, no subcapítulo seguinte foram objeto de estudo as remunerações de cada grupo, verificaram-se possíveis diferenças entre essas e executou-se a validação dessas discrepâncias salariais como significativas ou não, pela aplicação de testes estatísticos. Por fim, são então apresentados os resultados e a sua discussão. O último capítulo irá incidir sobre as conclusões deste estudo, nas suas limitações e recomendações para investigações futuras.

I. Revisão de Literatura

1.1. Enquadramento Teórico

Em janeiro de 2010, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem e a Agência dos Direitos Fundamentais da União decidiram colaborar na elaboração de um Manual em respeito à jurisprudência Europeia em matéria da Não-Discriminação (Conselho da Europa e Agência Europeia para os Direitos Fundamentais, 2010).

Neste manual, é-nos esclarecido que o objetivo da Legislação da Antidiscriminação é permitir a todos os indivíduos uma perspetiva igual e justa de acesso às oportunidades disponíveis numa sociedade (Conselho da Europa e Agência Europeia para os Direitos Fundamentais, 2010). Este manual atenta e explica que todos os dias são feitas escolhas sobre questões como: com quem nos relacionamos, onde fazemos compras ou onde trabalhamos. Uma escolha implica uma preferência por certas coisas e certas pessoas a outras. Embora expressar as nossas preferências subjetivas seja algo comum e normal, às vezes, no exercício das nossas funções podemos ser colocados numa posição de autoridade ou dever de tomar decisões que poderão ter um impacto direto na vida de outras pessoas (Conselho da Europa e Agência Europeia para os Direitos Fundamentais, 2010).

Esta Lei da Não-Discriminação vem então proibir todo e qualquer cenário onde pessoas ou grupos de pessoas, em situação idêntica sejam tratados de forma diferente, - circunstância descrita como discriminação direta - bem como, aqueles discutidos pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, no processo *Hoogendijk v Países Baixos*, [2005], i.e., quadros onde pessoas ou grupos de pessoas em situações diferentes sejam tratados de forma idêntica, ao serem alvos de uma disposição, critério ou uma prática neutra, - constando-se esta como discriminação indireta (veja-se o processo TEDH, *Hoogendijk v Países Baixos* [2005] No. 58641/00).

São vários os formatos que a discriminação adota na literatura e na sociedade, contudo, para a descrever, adotou-se o conceito de discriminação declarado pelo Conselho da União Europeia, a 27 de novembro de 2000, na Directiva 2000/78/CE, o qual estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, sendo

que é por esta Diretiva que o nosso país se rege e, dessa maneira, também o nosso mercado de trabalho o faz, ou pelo menos, o deveria fazer.

No 2º Artigo, o Conselho da União Europeia (2000, L 303/18) esclarece que se entende por “«princípio da igualdade de tratamento» como sendo a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1º”, sendo que este último aborda a “discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional”, seguidamente, explica e pormenoriza as duas formas discriminatórias acima mencionadas, a direta e a indireta, pois, de forma abrangente, constituem-se como a raiz desta árvore perversa e impiedosa que é a discriminação, com muitas centenas de ramos, que têm ainda na sua sombra muitos reféns (Swim *et al.*, 1998).

Assim, no Artigo 2.º, número 2, alínea a) dessa mesma diretiva, vem expresso que a discriminação direta ocorre quando uma pessoa é “objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável” (Conselho da União Europeia, 2000, L 303/18). Posteriormente, na alínea b), é-nos esclarecido que se “considera que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas (...)”, como, de forma quase correspondente, o dizem os artigos com os mesmos números da Directiva 2006/54/Ce do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens (...). ”.

De acordo com o Conselho da Europa e Agência Europeia para os Direitos Fundamentais (2010) no cerne da discriminação direta está a diferença de tratamento a que um indivíduo está sujeito. Desta maneira, esta diferença em questão constitui-se como a primeira característica da discriminação direta: a evidência de tratamento desfavorável.

Enquanto que a discriminação direta pode ser relativamente fácil de identificar, quando falamos de discriminação indireta, já não se verifica essa facilidade de verificação, uma

vez que são frequentemente necessários dados estatísticos que a comprovem. Este facto é ilustrado com exemplos tais como: a não permissão de entrada num restaurante ou loja; a receção de uma pensão ou remuneração menor, ou seja, existência de uma desigualdade salarial; a sujeição a abuso verbal ou violência; a negação de entrada num posto de controlo ou de segurança; a diferença da idade em que é permitida a reforma; impedimento de alcançar uma determinada profissão, impossibilidade de exigir direitos de herança; exclusão do sistema de ensino convencional ou mesmo do básico; deportação; a não permissão para usar símbolos religiosos; recebimentos da segurança social recusados ou anulados (Conselho da Europa e Agência Europeia para os Direitos Fundamentais, 2010).

Desta maneira, no local de trabalho do dia de hoje, é ilegal discriminar uma pessoa com base numa variedade de ‘características protegidas’, por exemplo, raça, género, deficiência ou incapacidade (King & Cortina, 2010). Um ‘terreno protegido’, ou uma ‘característica protegida’, segundo (Fribergh & Kjaerum, 2011), é uma característica de um indivíduo que não deve ser considerada relevante para o tratamento diferenciado ou para o gozo de um determinado benefício. Além disso, é socialmente inaceitável discriminar candidatos ou funcionários com base em características que não são relacionadas com o trabalho, mesmo aquelas que não são ‘legalmente protegidas’ (por exemplo, orientação sexual, identidade de género, atratividade) (Perry *et al.*, 2015).

Por conseguinte, segundo Jones *et al.* (2017), pela ilegalidade associada a esta prática, o preconceito ou enviesamento no local de trabalho é muitas vezes manifestado de formas subtis. De facto, alguns estudos, como o de Crandall e Eshleman (2013), argumentam que os indivíduos preconceituosos se aproveitam de modos de discriminação mais subtis para expressar as suas crenças enviesadas de uma maneira que não viole explicitamente as normas sociais e as expectativas de igualitarismo.

Desta maneira, apesar de ilegal a discriminação continua a existir, mas de forma menos evidente, e ainda mais se acrescenta que existem evidências empíricas que sugerem que este tipo de discriminação subtil afeta negativamente os/as empregados/as e as organizações, talvez num grau ainda maior do que a discriminação mais explícita e notória o faz (Jones *et al.*, 2016).

De acordo com estes autores, o comportamento discriminatório existe num *continuum*, com a discriminação subtil num extremo, e a discriminação explícita e notória no outro. Estes autores defendem que a discriminação subtil é definida como "um comportamento ou tratamento negativo ou ambivalente dirigido a minorias sociais com base no *status* conferido pela pertença a uma minoria, que não é necessariamente consciente e provavelmente transmite uma intenção ambígua" (Jones *et al.*, 2016, p. 1591). Na outra extremidade do *continuum* está a discriminação explícita e notória, que é mais manifesta e pode ser definida como "um tratamento injusto exercido de forma clara com resultados estruturais visíveis (van Laer & Janssens, 2011, p. 1205).

Sendo que é, de facto, relevante, ao falar da discriminação subtil, frisar o facto de esta muitas vezes ser feita de forma inconsciente (Jones *et al.*, 2016).

1.2. Contextualização – O Mercado Português

Em 2018, Portugal Continental tinha uma população ativa de 5 232 600 pessoas, das quais 2 660 500 são homens e 2 572 100 mulheres, correspondendo, respetivamente, a 51% e 49% do total. Estes valores, em conjunto, representam 51% da população residente (INE, 2020; PORDATA, 2020).

Embora o sexo feminino esteja em maioria numérica no que toca à População Total Residente, (5 423 800 mulheres *versus* 4 860 000 homens), quando se trata da População Ativa, verifica-se o oposto sendo a maioria do sexo masculino, como já anteriormente foi referido (INE, 2020; PORDATA, 2020).

Adicionalmente, repare-se que, ao analisar a Taxa de Atividade por sexo, que representa o número de ativos por cada 100 pessoas com 15 ou mais anos, onde são tidos como ativos toda a mão-de-obra disponível para trabalhar, que inclui os trabalhadores que estão empregados e também os desempregados, observamos que o sexo masculino apresenta valores de 64.3% contrastando com os 54.4% referentes às mulheres. Adicionalmente, quando observamos as Taxa de Desemprego, que nos indica quantos homens ou mulheres desempregados existem por cada 100 ativos, verificamos que os homens apresentam um valor de 6.6%, pelo que as mulheres apresentam um de 7.4%, 0.8 pontos percentuais mais

elevado. Estas diferenças parecem sugerir ainda a existência de uma sub-representação da mulher no mercado de trabalho (INE, 2020; PORDATA, 2020).

Por outro lado, analisando a força de trabalho pelo prisma dos grupos etários dela constituintes, os dados indicam que a população mundial está a envelhecer (Lutz, 2014). Este facto é atestado pelo Índice de Renovação da População em Idade Ativa, que consiste na relação entre a população que está potencialmente a entrar e a que está a sair do mercado de trabalho, resultante do quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos, o qual tem tido uma tendência de desenvolvimento decrescente (INE, 2020). Em Portugal Continental, em 2011, tinha um valor de 91.3, decrescendo ao longo dos anos, assumindo valores de 76.6 em 2018 e logo 76.5 em 2019 (INE, 2020). Lutz (2014) considera que para muitas pessoas este decréscimo tem sido um motivo de preocupação. O autor sustenta duas possíveis razões: uma delas é psicológica e alimenta o medo da analogia entre o envelhecimento individual com a fragilidade e perda de acuidade mental; a segunda razão que este avança advém da economia e aborda o Índice de Dependência Total¹, que assume que todas as pessoas contribuem para a sociedade até completarem 65 anos e que, a partir daí, se constituem como um encargo, ou até mesmo como um “fardo”, indicador este que dada a decrescente Taxa de Natalidade e o aumento da Esperança Média de Vida, tem tido um comportamento crescente (UNECE, 2010). Ainda relativamente à população Portuguesa, atentando a sua evolução, é visível também um claro aumento da população estrangeira, principalmente desde 2000, sofrendo apenas uma quebra em 2009 devido à crise económica vivida nessa altura (Borrego, 2016). Contudo, desde 2013 que tem vindo a crescer de forma significativa, apresentando em 2018, um número de 28600 imigrantes, quase duplicando no ano seguinte, atingindo um número de 58 033 (INE, 2020; PORDATA, 2020), o maior desde os últimos, pelo menos, 10 anos. No entanto, o total de residentes de nacionalidade estrangeira, mesmo apresentando o maior dos últimos tempos, apenas representa 0,56% (INE, 2020; PORDATA, 2020; Cálculo próprio) da População Residente em Portugal nesse ano (10 286 300 pessoas).

¹ “O índice de dependência total é o número de menores de 15 anos e de pessoas com 65 e mais anos por cada 100 pessoas em idade ativa, ou seja, com 15 a 64 anos. Um valor inferior a 100 significa que há menos jovens e idosos do que pessoas em idade ativa.” (PORDATA, 2020).

1.3. A vulnerabilidade discriminatória das minorias e grupos sub-representados: diferenças salariais e sub-representação

1.3.1. Nacionalidade estrangeira

Como demonstrado na secção anterior, o total de residentes estrangeiros em Portugal assume um valor pouco expressivo. Deste modo, pode ser considerado como uma minoria.

De acordo com o Oxford Advanced Learner's Dictionary (2020) “Minoria” é “uma menor parte de um grupo” ou um “pequeno grupo dentro de uma comunidade ou país que é diferente por causa de raça, religião, idioma, (...)”. Assim, parece sugerir que a percentagem anteriormente mencionada, de 0,56%, se trata, efetivamente, de uma minoria pertencente a um grupo.

Numa linha semelhante, Francesco Capotorti (1979, p. 96). considera que minoria é: Um grupo numericamente inferior ao resto da população de um estado, em posição não-dominante, cujos membros - sendo nacionais desse estado - possuem características étnicas, religiosas ou linguísticas que diferem do resto da população e mostram, mesmo que apenas implicitamente, um sentimento de solidariedade direcionado à preservação da sua cultura, tradições, religião ou idioma.

Outros autores acrescentam à definição a questão da discriminação. Por exemplo, Wirth (1945, p. 347) defende que: Um grupo minoritário é qualquer grupo de pessoas que, pelas suas características físicas ou culturais, são diferenciadas das restantes da sociedade em que vivem, sendo alvos de um tratamento diferenciado e desigual e que, portanto, se consideram objetos de discriminação coletiva.

Desta maneira, a questão de um grupo minoritário se constituir como tal está relacionada com a presença de discriminação (Hacker, 1951). Esta discriminação pode ser vista, por exemplo, em matéria de atribuição de salários. Segundo Longhi (2017) em muitos países desenvolvidos, minorias raciais e étnicas recebem, em média, menos do que a maioria branca. Este facto é agravado por persistir também para as segundas e gerações seguintes dos imigrantes (Longhi, 2017).

A discriminação que atinge esta minoria vai ainda mais longe e assume outras formas. De acordo com o estudo de Constant, realizado em 2014 em seis países (nos Estados Unidos da América, em França, na Alemanha, Itália, Espanha e no Reino Unido) que foram destino de imigrantes depois da crise de 2008–2009, os imigrantes são percecionados como pessoas que preenchem as oportunidades de trabalho e que retiram oportunidades de trabalho aos locais. De facto, na realização dos últimos Censos, em 2011, foi concluído que nas últimas décadas, a população estrangeira deteve sempre taxas de atividade superiores às dos nacionais, uma vez que pelos dados desses mesmos Censos, os portugueses em 2011 apresentavam uma taxa de atividade de 47% enquanto que os estrangeiros apresentavam valores de 61% (Oliveira & Gomes, 2014). Contudo, Hunt (2011) advoga que já foram apresentadas evidências de que os imigrantes não afetam de forma significativa a empregabilidade dos nacionais no curto prazo, aliás, eles impulsionam-na.

Para além disso, ainda no estudo de Constant (2014), é defendido que os efeitos positivos da imigração superam consideravelmente qualquer impacto negativo, uma vez que, geralmente, para além dos imigrantes não ficarem com o trabalho dos nativos, estes acabam mesmo por estimular a criação de empregos pelo aumento da produção, *self-employment*, empreendedorismo e inovação.

Essa complementaridade leva a uma maior e mais eficiente produção e a um crescimento na economia, beneficiando todo o país, que inclui os trabalhadores nativos.

1.3.2. Diferença de Idades

Outro modo de discriminação existente prende-se com a idade, nomeadamente em relação aos mais idosos. De acordo com Cowan *et al.* (2017) os trabalhadores mais velhos são alvo de discriminação no local de trabalho e, até mesmo, alvo de maus tratos em algumas franjas da sociedade (World Health Organisation, 2011).

De acordo com Bazalová *et al.* (2018), a discriminação com base na idade é frequentemente vista e retratada como uma forma "menos severa" de discriminação quando comparada com, por exemplo, a discriminação racial. A idade não é um elemento "binário", esta reflete um *continuum* em cada ser humano com uma determinada idade, que está em constante evolução, e isso levanta algumas questões em relação a

comparações entre casos de discriminação pela idade. Não obstante, os autores avançam também que essa questão pode apenas explicar parcialmente a relativa invisibilidade da discriminação relativa à idade e a percepção dessa como uma forma relativamente "leve" de discriminação. Aliás, a discriminação pela idade é exacerbada por, mais uma vez, estereótipos e percepções generalizadas sobre certas fases da vida que, por vezes, podem ser difíceis de superar.

Este tipo de discriminação está frequentemente estipulado em leis ou políticas públicas, refletindo uma realidade enviesada por estereótipos profundamente enraizados relativos à idade e que proporcionam uma maneira fácil de agrupar pessoas (Bazalová *et al.*, 2018).

A relação entre a idade e a produtividade é incerta. Por exemplo, tendo como referencial os 65 anos, Lutz (2014) mostra que a produtividade é independente da idade. Muitas pessoas vivem para além disso e, na maioria das vezes, com uma boa saúde. Para além disso, o autor ainda frisa que a educação crescente tem vindo a provar-se como um fator determinante para uma melhor saúde, uma mais longa vida, uma maior produtividade e, claro, uma mente mais aberta.

Dado que as diferenças de tratamento entre diferentes indivíduos ou grupos com base na idade são frequentemente baseadas em suposições generalizadas ou estereótipos casuais, tanto as pessoas mais jovens como as mais velhas podem ser afetadas (O'Cinneide, 2005). Assim, de acordo, com Bazalová *et al.* (2018), num nível geral, ter mais do que 55 anos ou menos de 30 anos é considerado como potencial desvantagem. Os autores mencionam a existência de estudos a nível europeu que nos revelam que a discriminação com base na idade é mais comum na esfera profissional afetando, principalmente, os mais velhos.

Este fenómeno pode assumir várias formas. Por exemplo, os trabalhadores mais velhos sofrem, por vezes, de exclusão das atividades sociais relacionadas com o trabalho, apoio inadequado de grupos de interesse "jovens" ou são alvo de piadas de colaboradores/as mais novos /as (Dello Russo *et al.*, 2020).

Não obstante, essas suposições feitas pela sociedade são, de facto, bastantes vezes imprecisas e são baseadas em estereótipos enganadores e injustos e que não refletem a verdadeira diversidade dos indivíduos dentro das faixas etárias afetadas (O'Cinneide, 2005).

Desta maneira, os trabalhadores mais velhos também podem assumir o papel de mentor “tradicional”, ou seja, uma pessoa mais velha, de quem o *mentee* recebe conhecimento e sabedoria, ao que Yun *et al.* (2016) acrescentam que os mais novos também contribuem muito como mentores dos que tem mais idade.

A UNECE (2010) vem apoiar esta última questão, esclarecendo que à medida que as pessoas vivem mais, as pessoas mais velhas acumulam *expertise*, conhecimento e experiência numa proporção que antes não era possível, tendo, desta maneira, muito com que contribuir. Adicionalmente, o envelhecimento da população leva a sociedade a tornar mais eficientes todas as provisões de serviços e sistemas.

Aliás, segundo Lutz (2014), o envelhecimento ativo da população, com melhor nível de escolaridade, mais rapidamente é considerado uma riqueza do que um problema.

1.3.3. Diferença de Sexo

Para a World Health Organization (2020), “‘género’ descreve as características de mulheres e homens que são amplamente criadas socialmente, enquanto 'sexo' engloba aquelas que são determinadas biologicamente.” Esta distinção será adotada na presente dissertação, apesar desses termos serem frequentemente usados de forma equivocada e permutável na literatura científica e sociedade em geral.

Embora as mulheres não sejam constituintes de uma minoria para Hacker (1951), não existe realmente um entendimento a nível global no que toca ao facto destas se constituírem ou não como uma minoria.

Não obstante, Acker (2009) atenta a inegável e extrema sub-representação das mulheres em determinadas funções, como por exemplo, em posições de gestão de topo, sendo que existem algumas variações entre países. Ademais, acrescenta que no caso das mulheres pertencentes minorias étnicas e raciais, esta sub-representação tem ainda dimensões maiores.

As mulheres são diariamente vítimas de discriminação e estereótipos de género, e enfrentam diversas dificuldades, quer no mundo de trabalho, quer na sociedade em geral.

Estes estereótipos baseiam-se em pressupostos sobre profissões, setores, adequação ou não de determinados cargos e/ou funções a homens e a mulheres, e vão alimentando a

continuidade de normas de segregação sexual horizontal e/ou vertical, sendo estas formas de discriminação que podem ser explicadas através de metáforas como “paredes de vidro” e “tetos de vidro”, respetivamente (Casaca & Lortie, 2017).

Estes termos são referentes a duas de outras tantas metáforas existentes que descrevem a dificuldade que as mulheres têm que ultrapassar para chegar a posições cimeiras de gestão, ficando assim sub-representadas nessas funções. As “paredes de vidro” explicam a tendência para a retenção das mulheres em posições de apoio à gestão enquanto as funções de gestão mais estratégicas são maioritariamente ocupadas por pessoas do sexo masculino (Casaca & Lortie, 2017). O segundo termo, o “teto de vidro”, descreve os obstáculos invisíveis que impedem as mulheres de alcançar os lugares que se situam no topo das organizações, como por exemplo, por discriminação indireta, sendo para aos homens mais fácil chegar a essas posições (Hymowitz & Schellhardt, 1986).

Para além disso, segundo Sanlez (2017) as mulheres trabalham mais minutos por dia, o que acrescenta mais uns dias ao ano, mas, no final do mês, ainda trazem menos dinheiro para casa. Sanlez, em 2017, não só relata que, os dados da Segurança Social indicam que os homens portugueses ganham mais 16,7% do que as mulheres, como também, se tivermos em conta os prémios e subsídios, olhando para ganhos totais, esta disparidade atinge os 20%. Por outras palavras, é como se a remuneração do trabalho anual das mulheres portuguesas terminasse no sexto dia do mês de março do ano seguinte (CITE, 2020). Estas disparidades são ainda mais agravadas em grupos de mulheres pertencentes a minorias (Acker, 2009).

De acordo com Casaca & Perista (2017) as diferenças salariais são persistentes, apesar de um declínio ligeiro em anos mais recentes, que apenas se deve maioritariamente a uma degradação das condições de vida e laborais dos homens que foi intensificada na fase posterior ao período mais violento da crise e que indica uma aproximação entre mulheres e homens em relação a várias questões próprias do mercado de trabalho.

Casaca & Perista (2017, pp. 13-15) enumeram variadas razões que podem explicar a persistência de um diferencial salarial entre sexos: i) o predomínio de representações sociais em torno do género, que moldam as identidades de mulheres e homens, as suas orientações escolares e profissionais, influenciando as expetativas dos agentes

económicos e da sociedade em geral em torno dos seus papéis (seja na família, na esfera profissional, na formação ao longo da vida, na comunidade ou na vida política); ii) a segregação sexual horizontal do emprego que persiste, sendo que as mulheres tendem a estar concentradas num número mais restrito de ramos de atividade e de profissões, socialmente tipificadas como “femininas”, mais desvalorizadas socialmente e pelos agentes económicos e, portanto, menos remuneradas; iii) a segregação sexual vertical, que se traduz na sobre representação de mulheres nos lugares inferiores das hierarquias, menos remunerados, frequentemente com menor segurança de emprego; iv) as assimetrias no domínio do trabalho não pago (tarefas domésticas e trabalho de cuidado) (Perista *et al.*, 2016) que potenciam as dificuldades de articulação trabalho-família, condicionando as opções das mulheres em termos de regimes de tempos de trabalho (designadamente pelo regime de tempo parcial) e em termos de trajetórias laborais (percursos menos contínuos e marcados por interrupções); v) as dificuldades de articulação trabalho-família são potenciadas pela insuficiência de infraestruturas públicas de apoio às pessoas e às famílias, pelo custo dos serviços e equipamentos privados, pelos seus horários de funcionamento, e, ainda, pela assimetria de género que se verifica no usufruto das licenças parentais e de outras medidas de conciliação dirigidas a mães e pais; vi) a escassez de modelos de organização do trabalho inclusivos, orientados para a promoção da igualdade de género e para a articulação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal; vii) a escassez de políticas e práticas de gestão de recursos humanos estratégicas e sensíveis à correção dos enviesamentos de género nas fases de recrutamento/seleção, de definição de postos e trabalho e de análise de funções, de avaliação de desempenho e de recompensas (compreendendo a definição de critérios transparentes inerentes à política de remuneração e de progressão profissional), bem como de desenvolvimento pessoal e integração (incluindo acesso a formação profissional e políticas coerentes de apoio à articulação trabalho-família); viii) a persistência de um sistema de relações industriais e de negociação coletiva que não contraria devidamente visões estereotipadas dos papéis de mulheres e de homens no mercado de trabalho e contribui para perpetuar a existência, nos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, de cláusulas que contêm fatores de discriminação indireta das mulheres.

É de notar que, de forma mais ou menos consciente, todas estas causas vão incidir em algum tipo de discriminação, direta ou indireta, tornando, desta forma, estes dois conceitos indissociáveis (Casaca & Perista, 2017).

É ainda importante referir que o desempenho das mesmas profissões por homens e mulheres não ostenta, diretamente, uma situação de igualdade (Maruani, 2003). Esta autora advoga ainda que as funções exercidas, as especializações e os níveis hierárquicos que ocupam, sugerem, com bastante frequência, estatutos distintos, salários desiguais e condições de emprego injustas.

Por fim, atente-se que Acker (2009) e Casaca & Lortie (2017) referem que todas estas questões de problemas relacionados com a exclusão terão ainda um maior realce quando falamos de mulheres que congregam outras "dissemelhanças" no que concerne à sua raça, etnicidade, a deficiência ou a orientação sexual.

1.4. O Estereótipo

Torna-se, então, de extrema importância, refletir agora sobre o fenómeno do estereótipo, enviesamento ou preconceito e da forma como este afeta todos estes grupos acima mencionados que, sendo considerados minorias ou não, todos são alvo de discriminação e, desta maneira, desigualdade e sub-representação. De acordo com Weinstein & Mellen (1997), o estereótipo é uma imagem simplista ou verdade distorcida sobre uma pessoa ou grupo com base num pré-julgamento de hábitos, características, habilidades ou expectativas. Associada aos estereótipos vem a discriminação. Diversos estudos demonstram que todos nós albergamos preconceitos que nos são inconscientes (e.g., Fiarman (2016)), adquiridos involuntariamente e, por norma, sem qualquer consciência disso.

De acordo com testes aplicados ao preconceito inconsciente (Morin & Rohal, 2015), pessoas de todas as origens evidenciam preferências inconscientes com base no género, etnia, orientação sexual ou outros aspetos relativos à identidade. De acordo com esses testes, a maioria das pessoas favorece o grupo do qual fazem parte - apesar de alegarem a inexistência de preferências. Vale ainda a pena referir que esses testes também refletem que pessoas de todos os grupos revelam preferências pelo "grupo culturalmente

valorizado" e que, aproximadamente, entre um terço e metade das pessoas pertencentes a "grupos estigmatizados" tendem a favorecer o "grupo culturalmente valorizado" (Morin & Rohal, 2015). Estes enviesamentos são capazes de nos influenciar mesmo quando vão contra as nossas crenças e valores – e, por vezes, até mesmo contra a nossa própria experiência de vida (Fiarman, 2016). Isto porque preconceitos inconscientes são exatamente isso - inconscientes – e, na maioria das vezes, não estamos cientes da presença deles e de como nos influenciam e influenciam o nosso comportamento (Fiarman, 2016). De acordo com Ross (2008), o paradigma instituído na sociedade assume que os padrões de comportamento discriminatório nas organizações são conscientes, que as pessoas que de facto sabem a distinção entre certo e errado, fazem as coisas certas e aqueles que realmente não o sabem, são os responsáveis pela instituição do enviesamento. Desta maneira, este autor advoga que incutimos na nossa realidade um paradigma de "pessoa boa/pessoa má" em relação à diversidade, uma dicotomia que se baseia na crença de que as pessoas “boas” não são preconceituosas, mas sim, inclusivas e que são as pessoas “más” que revelam preconceito.

Desta maneira, quando a diversidade está em causa, o preconceito inconsciente provoca todos os dias algumas centenas de circunstâncias aparentemente irracionais em que as pessoas fazem escolhas que parecem não fazer sentido e ser movidas apenas por preconceitos evidentes, mesmo quando não o são (Ross, 2008). O mesmo autor reforça ainda que é necessário e importante reconhecer que o conceito de preconceito inconsciente não se aplica apenas a “eles”, mas sim, a todos nós. E só conscientes o conseguimos contornar.

1.5 Inclusão não se confina a Diversidade

A ideia de que as pessoas compreendem uma multiplicidade de dimensões identitárias e culturais e que essa diversidade é importante para as organizações e para a sociedade é, agora, amplamente aceite e discutida, não só por áreas de contexto laboral, mas na sociedade em geral (Booyesen, 2014). Contudo também a discriminação e o preconceito têm sido alvo de grande atenção, exatamente por serem uns dos maiores perturbadores da obtenção duma cultura igualitária e inclusiva de toda a sua diversidade (Shore *et al.*, 2009).

Galbreath (2010) advoga que os benefícios de uma cultura organizacional diversa e inclusiva são inegáveis e vão para além daqueles que são os financeiros tradicionais baseados em lucros e rendimentos.

Apesar dos progressos registados nos últimos 40 anos, o preconceito e a discriminação ainda são problemas graves na sociedade (Shore *et al.*, 2009). No entanto, durante algum tempo, considerou-se que a inclusão seria alcançada se vários grupos vulneráveis estivessem representados no local de trabalho (Marco *et al.*, 2017). Deste modo, promoveu-se, em alguns países, as quotas para minorias e grupos sub-representados como uma das principais ferramentas para atingir esse objetivo. Contudo, apesar de efeitos positivos, os autores Marco *et al.* (2017) avançam que essas medidas não garantem a inclusão no local de trabalho. De facto, Bendick *et al.* (2010) defendem que, apesar destas ações possibilitarem a criação de uma pré-condição para a inclusão, é essencial gerir essa diversidade, evitando comportamentos negativos ou discriminatórios e possibilitando, ou mesmo, facilitando, o encontro de diferentes pessoas e grupos, dado que, se não for bem gerida, a diversidade sem inclusão pode ser contraproducente.

Desta maneira, torna-se evidente que mais diversidade, por si só, não leva necessariamente a resultados mais positivos para grupos e organizações, sendo que uma maior variedade de diferenças numa organização ou num grupo não será um caminho mágico para um melhor desempenho (Brown *et al.*, 2018). Para avançarmos e ganharmos vantagem nesta luta, é necessária uma mudança nos nossos paradigmas originais que são em primeira instância negativos, enfatizando a discriminação e vitimização, de maneira a que possamos explorar a diversidade de um ponto de vista mais positivo e proativo (Shore *et al.*, 2009).

O’Cinneide (2005) clarifica que, quando os indivíduos estão sujeitos a discriminação que advém de estereótipos, ocorre uma violação do seu direito fundamental de respeito pela sua dignidade humana, uma vez que lhes é negada igualdade de tratamento e respeito. Isto ainda se verifica em alguns países. Por exemplo, no caso dos EAU (Emirados Árabes Unidos), Al Ariss & Guo (2016) identificaram uma força de trabalho culturalmente diversa, mas por parte das organizações, uma falta de estratégias eficazes de gestão da diversidade para lidar com desafios e questões associadas a um elevado nível de

diversidade cultural nas organizações participantes. Deste modo, concluíram que a diversidade cultural impediu a eficiência do local de trabalho e que esta veio causar dificuldades na comunicação, relações interpessoais, bem como colaborações entre as culturas existentes. Neste artigo, é ainda referido que a falta de estratégias adequadas de gestão da diversidade cultural resultou ainda num isolamento cultural, desencorajando o desenvolvimento de compreensão, conexão, empatia e confiança intercultural e acabou por suprimir o surgimento de ideias inovadoras que pode acontecer numa força de trabalho culturalmente diversa.

Por conseguinte, as organizações não devem assumir que uma força de trabalho culturalmente diversa irá, automaticamente, gerar vantagem competitiva. Ademais, quando gerida de forma inadequada, a diversidade cultural poderá ser fonte de mal-entendidos, conflitos e comportamentos contraproducentes. E, todos estes, por sua vez, poderão suprimir ideias inovadoras, desencorajar colaborações interculturais e comprometer a competitividade organizacional (Al Ariss & Guo, 2016).

Segundo Bendick *et al.* (2010), as ações positivas no sentido da diversidade podem, sim, criar uma pré-condição para a inclusão, contudo, estes autores frisam que é fundamental gerir essa diversidade, evitando comportamentos negativos ou discriminatórios e facilitando a interação dos diferentes grupos. Por outras palavras, diversidade sem inclusão pode ser contraproducente se não for bem gerida. Deste modo, é de extrema importância ressaltar que todos somos dotados, a determinada instância, de um determinado papel neste ciclo da discriminação direta, indireta, subtil e inconsciente e, portanto, somos responsáveis por lhe fazer frente e remediá-la no nosso quotidiano laboral. Embora todos sejamos suscetíveis a discriminar subtilmente os outros durante o dia-a-dia, é a consciência do nosso potencial papel como perpetradores, talvez devido a um preconceito inconsciente, que nos deve motivar a trabalhar arduamente (como alvos, observadores e aliados) numa tentativa de mitigar e, idealmente, abolir este fenómeno (Jones *et al.*, 2017).

II. Metodologia e Análise

2.1. Introdução metodológica

Nesta dissertação utiliza-se o método expositivo, complementando com a análise quantitativa de dados secundários a fim de poder acrescentar à reflexão teórica uma vertente empírica sobre os objetos em estudo. Como tal, procedeu-se à análise da diferença salarial, por setor, entre o sexo masculino e feminino, pertencentes a diferentes intervalos de idades, de nacionalidade portuguesa e estrangeira e da sub-representação dos grupos em estudo.

Como abordado anteriormente, sendo que a existência de discriminação impede que seja alcançada a inclusão no local de trabalho (Bendick *et al.*, 2010), irá ser observada, em três setores do mercado português, a prática de atos discriminatórios, através das duas formas já referidas, sendo que a presença destes ditará, pela ordem inversa, o nível de inclusão observado nos setores em estudo.

Assim, com esse objetivo, foram selecionadas as seguintes secções pertencentes ao CAE (Código das atividades Económicas): Secção I - Alojamento, restauração e similares, a Secção K - Atividades financeiras e de seguros e a Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares.

De acordo com os dados da PORDATA (2020), a Secção K, representava, em 2018, apenas 1.73% da totalidade das pessoas empregadas em Portugal (INE, 2016; PORDATA, 2020), a Secção M de 3.06% e a Secção I cerca de 7.24% do emprego (INE, 2016; PORDATA, 2020), sendo, desta maneira, esta última um dos principais setores geradores de emprego do nosso país (Turismo de Portugal, 2020).

Assim, torna-se interessante validar se a inclusão é mais pronunciada em setores que conferem uma maior percentagem do emprego do mercado de trabalho português ou se essa tem mais protagonismo em setores que oferecem uma parcela menos significativa.

Adicionalmente, de acordo com o *Inclusion Index* (Kantar, 2020, p. 7), um documento que se debruça sob um vasto conjunto de dados normativos sobre mais de 24 indústrias diferentes, em 14 países, a partir dos quais traça e fornece conclusões sobre a inclusão a

nível mundial, o nível de inclusão varia consoante os setores de atividade económica. Desta maneira, concluem que as indústrias da atividade económica mais inclusivas são: em primeiro lugar, a indústria da Saúde e Farmacêutica, seguida pela da Educação e depois pela dos Serviços profissionais (e.g. Serviços Jurídicos/Contabilidade) em terceiro lugar, o Retalho e Comércio Online fica assim em quarto lugar e os Serviços Financeiros (e.g. Bancos/Seguros) em quinto, o setor Público (e.g. Administração Pública; Governo) vem ocupar o sexto lugar, a indústria das Viagens e Transporte (incluindo Logística) vem posteriormente em sétimo, seguida pela indústria da Construção e Imobiliário, da Indústria Manufatureira e da Indústria da Tecnologia e Informações, que ocupam os três últimos lugares, o oitavo, o nono e o décimo, respetivamente.

Desta forma, é relevante notar que as Secções M, K e I, as quais consistem o objeto em estudo desta dissertação ocupam, respetivamente, o terceiro, quinto e o sétimo lugar deste índice. Pelo que torna pertinente acrescentar a esta análise a validação do grau de compromisso destas três indústrias para com a inclusão que se encontra relatado na literatura.

2.2. Informação metodológica

Numa primeira abordagem, considerou-se pertinente realizar uma contextualização a nível europeu, estudando dados providos pela Eurostat relativos a valores da UE-28 em 2018, passando, posteriormente, a uma descrição da conjuntura portuguesa. Desta forma, através do EUROSTAT, foram recolhidos dados relativos à UE-28, referentes à população entre os 15 e os 64 anos, no ano de 2018, com o intuito de estabelecer uma relação comparativa com os dados do mercado em Portugal, nomeadamente em relação à taxa de atividade e de desemprego. A primeira, é representativa do número de pessoas ativas por cada 100, com mais de 15 anos. Tomam-se por pessoas ativas toda a mão-de-obra disponível para trabalhar, incluindo não só os trabalhadores/as empregados/as como também os/as desempregados/as (PORDATA, 2020), enquanto a segunda taxa retrata a quantidade de pessoas desempregadas que existem por cada 100 ativas.

Adicionalmente, para proceder à análise descritiva e geral da demografia portuguesa, com maior foco no mercado de trabalho do nosso país e nos seus grupos constituintes, o INE

– Inquérito ao emprego e a PORDATA foram as principais fontes utilizadas, permitindo a análise, referente a 2018.

Os dados foram complementados com informação facultada pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), através do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP). Estes dados fornecem informação sobre o número de pessoas ao serviço das empresas por CAE da empresa, grupo etário e sexo; o número de pessoas com nacionalidade estrangeira ao serviço das empresas por CAE da empresa, também por sexo; a remuneração média mensal ganho por CAE da empresa, grupos etários e sexo e a remuneração média mensal por CAE da empresa e Nacionalidade (estrangeiros e nacionais).

Deste modo, pretende-se analisar a possibilidade de existência de discriminação e ou desigualdade entre as secções escolhidas, dentro de cada uma, entre o sexo masculino e feminino pertencentes a diferentes faixas etárias, de nacionalidade portuguesa e estrangeira, sendo que, como já referido, uma menor existência de discriminação, indicará um maior nível de inclusão no setor em causa.

2.3. Análise da Desigualdade e/ou Discriminação

Posteriormente, será analisado se a sub-representação, o primeiro modo de discriminação em estudo, se constitui com uma prática existente em Portugal, nas áreas de atividade escolhidas. Desta maneira, irá investigar-se a representação de cada grupo em avaliação, sendo estes as mulheres, as pessoas de nacionalidade estrangeira e as de diferentes faixas etárias, em cada secção, numa tentativa de tornar mensurável e evidente a sua sub-representação.

De acordo com Scharfstein e Gaurf (2013), a discrepância salarial consiste na diferença média de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores e que esta pode ser medida entre funções, cidade, etnia ou dentro de uma única organização. Assim, posteriormente, na presente dissertação vai ser analisada a existência de uma discrepância salarial, constituindo-se este como o segundo modo de discriminação em análise, entre setores, bem como dentro de cada um, entre sexos, diferentes intervalos de idades, e entre detentores/as de nacionalidade portuguesa e estrangeira através da comparação entre

médias salariais por meio da utilização de testes estatísticos.

Em primeira instância, dado o tamanho da amostra, que dispõe de 1785 observações, foi assumida a normalidade e, desta maneira, foram aplicados testes-t para igualdade de médias, testes do Qui-Quadrado e foi também foram realizados testes da ANOVA com o fim de verificarmos se as diferenças que se observam são de facto significativas.

Estes testes foram realizados através do Microsoft Excel e SPSS, com o objetivo de testar a igualdade de médias, que se constitui, neste caso, como o salário médio, entre os grupos sob observação e verificar se existem diferenças significativas, utilizando níveis de significância de 5% ou 1%, constituindo-se como hipótese nula a igualdade salarial.

De seguida considerou-se pertinente o cruzamento de algumas variáveis, através de testes paramétricos e não-paramétricos: as mulheres, a nacionalidade estrangeira e a idade, sendo estes três grupos o objeto de estudo desta dissertação, uma vez que se consideram como minorias ou grupos sub-representados, sofrendo de uma maior discriminação por vários formatos.

2.4. Resultados

2.4.1 Contextualização: Mercado de Trabalho na União Europeia e em Portugal

Com vista a ilustrar as questões abordadas nesta dissertação, considerou-se pertinente proceder a uma breve análise do mercado europeu de forma a permitir uma melhor contextualização daquilo que é a realidade portuguesa.

Ao examinar a Taxa de Atividade da UE-28, de 73.7% em 2018 (EUROSTAT, 2020), verificamos que a mesma em Portugal assume um valor menor, de 59% (PORDATA, 2020), sendo a diferença, deste modo de 14.7 pontos percentuais. Para além disso, quando a analisamos por sexo, reparamos que na UE-28, os homens detêm uma taxa de atividade de 79.2%, sendo maior do que a das mulheres que assume valores de 68.2%, tendo uma diferença de 11 pontos percentuais. Em Portugal, os homens, em 2018, tinham uma taxa de atividade de 64.3% enquanto as mulheres tinham uma de 54.4%, constando-se a diferença em 9.9 pontos percentuais, o que nos permite concluir que apesar desta taxa ter

um valor mais pequeno em Portugal, quando comparado ao que pertence à UE-28, a diferença entre sexos é menor.

Relativamente ao Desemprego, podemos verificar que Portugal apresentava, em 2018, uma Taxa de Desemprego de 7.0% (PORDATA, 2020), estando 0.2 pontos percentuais acima da média da UE-28, que assumia valores de 6.8% (EUROSTAT, 2020). Ao especificar por sexo, verificamos que a Taxa de Desemprego dos homens em Portugal seria igual à da UE-28, de 6.6%, concluindo, então, que o que gera esta discrepância é unicamente a Taxa de Desemprego das mulheres que, enquanto na UE-28 é de 7.0%, em Portugal é de 7.4%, 0.4 pontos percentuais mais elevada, sendo então esta a responsável pela diferença total.

2.4.2. Sub-representação de grupos

Como anteriormente já foi referido, a discriminação pode não ser evidente no quotidiano laboral, pois esta pode adotar formas mais discretas, como a discriminação indireta, o que, para além de outras consequências, pode gerar uma sub-representação de um grupo numa determinada profissão, empresa ou mesmo setor.

Desta forma, através dos dados fornecidos pelo GEP, observámos as parcelas percentuais pertencentes às mulheres e aos homens de cada secção, a cada faixa etária e às pessoas de nacionalidade portuguesa ou estrangeira.

Ao observarmos a representação de cada sexo a nível geral nestes setores, que encontramos na Tabela I, constatamos que, apesar de a literatura indicar a possibilidade das mulheres como um grupo sub-representado, nestas três secções esta questão não se verifica, sendo que todas empregam, na maioria, mulheres. Ao analisarmos cada setor, percebemos que é o de Alojamento, restauração e similares nos apresenta a maior representação do sexo feminino, com uma percentagem de 56.63% e que a maior representação do sexo masculino se verifica no setor de Atividades financeiras e de seguros, apresentando valores de 49.29%, sendo os restantes 50.71% detidos pelas mulheres, apresentando, também, o setor Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares valores a esses idênticos (47.11% homens e 52.89% mulheres).

Desta maneira, apesar de existirem algumas diferenças percentuais entre os três setores, a presença dos dois sexos está bastante equilibrada, o que não corrobora a sub-representação das mulheres que vem expressa na literatura. Não obstante, é importante frisar que o facto de homens e mulheres exercerem as mesmas profissões não confere, diretamente, uma situação igualitária (Maruani, 2003).

TABELA I
REPRESENTAÇÃO SEXO POR SECÇÃO

	Homens		Mulheres		Total	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
<i>Secção I</i>	120,927	43.37%	157,896	56.63%	278,823	100%
<i>Secção K</i>	39,835	49.29%	40,987	50.71%	80,822	100%
<i>Secção M</i>	67,965	47.11%	76,308	52.89%	144,273	100%

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

A Tabela II demonstra a relação entre empregados/as de nacionalidade portuguesa e nacionalidade estrangeira. De acordo com a tabela, verificamos que o setor I (Alojamento, restauração e similares) detém o maior equilíbrio das três secções em análise, sendo que 13.70% dos seus empregados/as tem nacionalidade estrangeira. Para além disso, comparavelmente, parece indicar ser um valor positivo, sendo que o setor das Atividades financeiras e de seguros detém uma representação muito inexpressiva de colaboradores/as de nacionalidade estrangeira, e que tanto neste setor, como no de Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, o diferencial de empregados/as com nacionalidade portuguesa e estrangeira ultrapassa os 90 pontos percentuais, uma diferença muito acentuada, tornando ainda mais interessante de frisar, uma vez que, apesar de os estrangeiros terem vindo a apresentar sempre taxas de atividade superiores às dos portugueses (Oliveira & Gomes, 2014), a sua representação percentual como trabalhadores nestes setores é ainda bastante baixa.

TABELA II

REPRESENTAÇÃO NACIONALIDADE POR SECÇÃO

	Portuguesa		Estrangeira		Total	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
<i>Secção I</i>	240,626	86.30%	38,197	13.70%	278,823	100%
<i>Secção K</i>	79,392	98.23%	1,430	1.77%	80,822	100%
<i>Secção M</i>	139,165	96.46%	5,108	3.541%	144,273	100%

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

A Tabela III mostra a representação de cada sexo dentro de cada nacionalidade em cada um dos três setores em observação.

Ao analisarmos o equilíbrio entre sexos sendo de nacionalidade portuguesa ou estrangeira, verificamos que, no setor M (Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares), apesar de, no total, a maioria dos seus empregados ou empregadas serem do sexo feminino (47.11% homens e 52.89% mulheres, ver Tabela I), o setor atinge a maioria masculina ao olharmos para estas características, com uma diferença de 1.4 pontos percentuais a mais de homens com nacionalidade estrangeira relativamente às mulheres estrangeiras que emprega. No restante plano, a mulher está sempre em maioria numérica em todos os setores.

TABELA III

REPRESENTAÇÃO SEXO POR NACIONALIDADE POR SECÇÃO

		Secção I		Secção K		Secção M	
		Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
<i>Portuguesa</i>	<i>Homens</i>	101,900	42.35%	39,194	49.37%	65,375	46.98%
	<i>Mulheres</i>	138,726	57.65%	40,198	50.63%	73,790	53.02%
	<i>Total</i>	240,626	100%	79,392	100%	139,165	100%
<i>Estrangeira</i>	<i>Homens</i>	19,027	49.81%	641	44.83%	2,590	50.70%
	<i>Mulheres</i>	19,170	59.19%	789	66.17%	2,518	49.30%
	<i>Total</i>	38,197	100%	1,430	100%	5,108	100%

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

A Tabela IV mostra a representação de mulheres e homens, relativamente às faixas etárias. De acordo com a tabela, verifica-se que a maioria da força de trabalho portuguesa se concentra na faixa dos 35 aos 44 anos.

Esta concentração nas faixas centrais, que leva a sub-representação das faixas extremas, pode sugerir alguma discriminação, como é mencionado por Bazalová *et al.* (2018).

Verificamos também que tanto no setor de Atividades financeiras e de seguros, como no de Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, existe maioria de empregadas do sexo feminino até determinada faixa etária (até aos 45 e 55 anos, respetivamente) e que, a partir daí, a maioria passa a pertencer ao sexo masculino, o que parece indicar alguma evolução da sociedade, na medida em que a participação da mulher no mercado de trabalho tem vindo a aumentar, ao longo do tempo, apesar de, segundo U.S. Bureau of Labor Statistics (2020), o Rácio da Participação da Mulher no Mercado de Trabalho², ter sofrido um quebra ligeira chegando a um valor de 56,4%, após atingir valores de 59,5% em 2009, tem vindo a verificar-se um aumento gradual, apresentando em 2018, uma taxa de 57,4%. No entanto, tal não se verifica no setor de Alojamento, restauração e similares, no qual apenas consta uma única faixa etária onde se verificam maioritariamente homens, dos 55 aos 64 anos.

Para além disso, verifica-se que o setor do Alojamento, restauração e similares é o que detém uma maior percentagem de empregados/as com mais de 65 anos, de 1.62%, sendo

² Esta taxa indica quantas mulheres trabalham por cada 100 trabalhadores.

que o setor que detém a menor é o de Atividades financeiras e de seguros, de 1.08%. Contudo, se contabilizarmos os empregados e empregadas com mais de 55 anos, é o setor K – Atividades financeiras e de seguros, que nos apresenta uma maior percentagem, assumindo um valor de 12.49%, sendo o setor de Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares detentor da menor, de 10.31%.

Olhando para o outro extremo, é o setor Alojamento, restauração e similares que emprega a maior parcela de jovens com menos de 25 anos, representando estes 15.57% da população empregada, sendo o setor de atividades financeiras e de seguros o que menos os emprega, representando apenas 2.22%.

TABELA IV
REPRESENTAÇÃO SEXO POR FAIXA-ETÁRIA POR SECÇÃO

		Secção I		Secção K		Secção M	
		Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
<25	<i>Homens</i>	21,029	7.54%	758	0.94%	4,098	2.84%
	<i>Mulheres</i>	22,387	8.03%	1,036	1.28%	4,852	3.36%
	<i>Total</i>	43,416	15.57%	1,794	2.22%	8,950	6.20%
25-34	<i>Homens</i>	34,943	13.31%	5,494	6.80%	19,207	13.31%
	<i>Mulheres</i>	38,195	15.69%	7,434	9.20%	22,630	15.69%
	<i>Total</i>	73,138	29.00%	12,928	16.00%	41,837	29.00%
34-44	<i>Homens</i>	27,558	10.23%	12,450	15.40%	21,972	15.23%
	<i>Mulheres</i>	36,670	13.03%	16,402	20.29%	26,007	18.03%
	<i>Total</i>	64,228	23.26%	28,852	35.70%	47,979	33.26%
45-54	<i>Homens</i>	21,351	9.95%	14,599	18.06%	14,353	9.95%
	<i>Mulheres</i>	35,533	11.08%	12,364	15.30%	15,987	11.08%
	<i>Total</i>	56,884	21.03%	26,963	33.36%	30,340	21.03%
55-64	<i>Homens</i>	19,267	4.76%	5,750	7.11%	6,866	4.76%
	<i>Mulheres</i>	17,000	4.20%	3,745	4.30%	6,055	4.20%
	<i>Total</i>	36,267	8.96%	9,225	11.41%	12,921	8.96%
65 ou mais	<i>Homens</i>	2,000	0.72%	630	0.78%	1,267	0.88%
	<i>Mulheres</i>	2,522	0.90%	246	0.30%	687	0.48%
	<i>Total</i>	4,522	1.62%	876	1.08%	1,954	1.35%

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

2.4.3. Discrepâncias Salariais entre Grupos

Uma análise global das três secções, a Secção I - Alojamento, restauração e similares, a Secção K - Atividades financeiras e de seguros e a Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares consta na Tabela V. De acordo com essa tabela, verificou-se que a média total das remunerações é de 1481.14€ e que a mediana, que representa o valor abaixo do qual se encontram 50% das observações, é de 982€, estando as restantes 50% das observações acima desse valor.

É, de facto, interessante concluir que a mediana se encontra abaixo da média, pois isso permite concluir que existem mais de 50% das pessoas com salários abaixo do valor médio salarial. Isto é, existem muitos empregados e empregadas com remunerações baixas e poucos empregados ou empregadas com remunerações mais elevadas.

Ainda a nível global da amostra, mas já dentro de cada setor, constatamos que a secção I – Alojamento, restauração e similares é a que dispõe duma menor dispersão salarial (veja-se Gráfico 1, em anexo), sendo que a sua média é de 839.32€ e a mediana de 772€. Aliás, observa-se que o maior *outlier* desta secção, deverá comparar-se a um salário comum no setor das Atividades financeiras e de seguros.

Por sua vez, o setor K é o que apresenta a maior dispersão dos três, sendo que se verificam os mais elevados *outliers*, dispondo de uma média remuneratória de 2551.12€ e uma mediana de 1854€.

Por fim, no setor M – Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares confere um salário médio de 1668.75€ e uma mediana de 1267€.

TABELA V

TABELA DESCRITIVA TOTAL

	Total	Secção I	Secção K	Secção M
<i>Observações</i>	1511	729	364	418
<i>Média</i>	1481.14€	839.32€	2551.12€	1668.75€
<i>Mediana</i>	982,00€	772.00€	1854.00€	1267.00€

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

De um modo geral, transversal a todas as secções, através da Tabela VI a), consta-se que os homens ganham mais do que as mulheres. Sendo que o sexo masculino detém um salário médio de 1744.53€ enquanto que o feminino um de apenas de 1223.62€.

Os dados parecem indicar também que os estrangeiros recebem salários mais elevados do que os portugueses, mas a diferença não é muito elevada, sendo que apresentam valores médios de 1514.90€ e 1455.87€, respetivamente, o que pode levar a que esta aparente dissemelhança, depois de testada, não seja considerada significativa.

Posto isto, dado o tamanho amostral, nestes primeiros testes, foi assumida a normalidade e, na Tabela VI a), podemos então observar a aplicação do teste t a estas diferenças salariais relativas ao sexo e à nacionalidade, comprovando, ou não, se são consideradas estatisticamente significativas. Como podemos observar, existem de facto diferenças significativas a nível salarial entre homens e mulheres transversais a todas as indústrias, contudo, não podemos dizer o mesmo em relação à nacionalidade, uma vez que essas diferenças não foram atestadas como significativas.

TABELA VI A)

TESTES T | IGUALDADE DE MÉDIAS

	Homens	Mulheres	Portuguesa	Estrangeira	t	Sig. (2-tailed)
<i>Sexo</i>	1744.53€	1223.62€			6.700	.000**
<i>Nacionalidade</i>			1455.87€	1514.90€	-.702	.483

(**) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Para verificarmos a significância das discrepâncias entre idades, foi realizado o teste da ANOVA, na Tabela VI b), sendo este permite a comparação de grupos.

É possível observar também, na Tabela VI c), que os mais velhos recebem mais do que os trabalhadores mais jovens, como é natural, na evolução da carreira, sendo que vemos um aumento gradual na remuneração ao longo dos anos.

Desta maneira, nesta tabela podemos observar que a hipótese foi rejeitada, i. e., as faixas-etárias são consideradas diferentes entre elas. Para além disso, este teste permite-nos agrupar conjuntos que sejam tidos como homogéneos. Assim, na Tabela VI c), apesar de haver diferenças entre todos, verificamos que as duas primeiras faixas-etárias (<25 e 25-34 anos) são homogéneas, assim como as faixas dos 25-34 anos e 35-44 anos também o são, tal como todas as faixas-etárias a partir dessa. Podemos assim concluir que há diferenças nos extremos, o que é normal na evolução salarial profissional, e que a faixa dos 25-34 anos é semelhante à faixa etária que se encontra abaixo e acima, assim como a dos 35-44 anos.

Contudo, é interessante perceber que, apesar de observarmos a existência de três grupos homogéneos, o limite inferior da faixa etária que divide o grupo homogéneo detentor da remuneração mais elevada são os 45 anos, o que parece indicar-nos a natural evolução salarial na progressão de carreira, sendo que, estudos feitos no Reino Unido, pela ONS (2019), indicam que, atualmente, as maiores promoções salariais, ou até mesmo o pico salarial, ocorre entre os 40-49 anos., sendo que, muitas vezes, as mulheres o atingem antes, por volta dos 30 a 39 anos. No entanto, em 2019, verificou-se pela primeira vez, o pico salarial das mulheres ocorrer na mesma faixa etária dos homens, dos 40 aos 49 anos.

TABELA VI B)

TESTE ANOVA

	F	Sig.
<i>Faixa-Etária</i>	17.443	.000**

(**) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

TABELA VI C)

SUBCONJUNTOS ANOVA

	1	2	3
<25	879.60€		
25-34	1125.36€	1125.36€	
35-44		1550.76€	1550.76€
45-54			1767.67€
55-64			1735.80€
>65			1889.66€

Subconjuntos elaborados a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Desta maneira, podemos observar que, de facto, existem diferenças significativas nas remunerações dos homens e das mulheres, que as diferenças observadas entre nacionalidade portuguesa e estrangeira não são consideradas significativas, como já se tinha previsto, e as diferenças entre faixas-etárias são também significativas.

Ao estudarmos a independência entre o sexo e a secção onde se trabalha, na Tabela VII, não nos é possível afirmar que existem mais homens ou mulheres em nenhum dos setores, pois existe uma independência total do valor esperado da representação de cada sexo em cada secção, como atesta o teste Qui-Quadrado, sendo que apresenta um valor quase igual a 1, sendo não se rejeita a hipótese nula, o que indica, então, que há total independência entre representações de sexos nas secções, assim, os dados parecem indicar que, a um nível geral, não se verifica a sub-representação de nenhum dos sexos.

TABELA VII

TESTES QUI-QUADRADO SEXO

	Homens Esperado/Existente	Mulheres Esperado/Existente	df	Sig. (2-tailed)
<i>Secção I</i>	360.4 / 360	368.6 / 369	2	.999
<i>Secção K</i>	180.0 / 180	184.0 / 184		
<i>Secção M</i>	206.6 / 207	211.4 / 211		

(***) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 1%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Quanto ao valor esperado de pessoas de nacionalidade estrangeira em cada setor, como podemos analisar na Tabela VIII, no Alojamento, restauração e similares, por exemplo, seriam esperadas 312 pessoas, mas estão empregues 344, enquanto que nas Atividades financeiras e de seguros o valor esperado seriam 155,9 pessoas estrangeiras e trabalham 124. Pelo que, em Alojamento, restauração e similares seriam esperadas 416,8 pessoas de nacionalidade portuguesa, mas o seu número existente é de 385, ao passo que no setor das Atividades financeiras e de seguros seriam esperadas 208,1 portugueses/as mas estão empregues 240.

Ao testar então a independência entre a nacionalidade e a secção onde se trabalha, verifica-se que a hipótese é rejeitada, isto é, podemos de facto declarar que existe uma relação de dependência entre estas duas variáveis e que, efetivamente, existem mais portugueses/as a trabalhar em Atividades financeiras e de seguros do que era esperado e mais estrangeiros/as a trabalhar em Alojamento, restauração e similares do que era esperado.

Esta conclusão talvez indique uma maior abertura por parte do Alojamento, restauração e similares para contratar pessoas com nacionalidade estrangeira ou, então, uma maior facilidade ou facilitação pela parte do setor de Atividades financeiras e de seguros em contratar pessoas com nacionalidade portuguesa. Poderá ainda indicar apenas uma maior preferência pelos portugueses em trabalhar no setor de Atividades financeiras e de seguros ou dos estrangeiros no de Alojamento, restauração e similares. Este facto,

independentemente das causas que o originam, demonstra algum enviesamento, mas faz da indústria do Alojamento, restauração e similares a mais inclusiva a nível de diversidade cultural.

TABELA VIII

TESTES QUI-QUADRADO NACIONALIDADE

	Portuguesa Esperado/Existente	Estrangeira Esperado/Existente	df	Sig. (2-tailed)
<i>Secção I</i>	416.8 / 385	312.2 / 344	2	.000***
<i>Secção K</i>	208.1 / 240	155.9 / 124		
<i>Secção M</i>	239.0 / 239	179.0 / 179		

(***) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 1%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Prosseguindo agora para uma análise comparativa entre secções.

Primeiramente, investigaram-se as discrepâncias salariais relativamente ao sexo, como podemos atentar na Tabela X.

Em todas as secções foram observadas a existência de discrepâncias salariais significativas neste contexto, sendo que o setor que apresenta uma maior diferença relativamente a estas remunerações é o de Atividades financeiras e de seguros, sendo que os homens recebem mais 1,319.22€ do que as mulheres. Por outro lado, o setor de Alojamento, restauração e similares é o que apresenta um menor diferencial, sendo este de 127.55€.

TABELA X

TESTES-T POR SEXO POR SECÇÃO

	Homem Salário médio	Mulher Salário Médio	Rem. H. – Rem. M.	t	Sig. (2-tailed)
<i>Secção I</i>	903.88€	776.33€	127.55€	7.468	.000**
<i>Secção K</i>	3,217.98€	1,898.76€	1,319.22€	5.657	.000**
<i>Secção M</i>	1,925.26€	1,417.11€	508.15€	3.784	.000**

(**) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Analisando agora, na Tabela XI, as possíveis diferenças remuneratórias entre pessoas de nacionalidade estrangeira ou portuguesa, dentro de cada indústria, reparamos que os portugueses têm remunerações médias inferiores aos estrangeiros no setor de Atividades financeiras e de seguros e no de Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares. Contudo, no setor do Alojamento, restauração e similares, observa-se o contrário, efetivamente, os dados parecem indicar que as pessoas de nacionalidade portuguesa têm salários superiores às de nacionalidade estrangeira. Porém, o test-t para igualdade de médias só atesta como significativas as discrepâncias salariais nas secções I e K. Desta maneira, sendo que os estrangeiros recebem mais na indústria de Atividades financeiras e de seguros, onde o salário é mais elevado, o medo que as pessoas dizem sentir em relação aos imigrantes, abordado por Constant (2014), podia ser corroborado. Contudo, este setor é o que menos contribui para a geração de emprego no mercado português, como já anteriormente foi mencionado. Sendo que o que mais contribui para esse efeito é o setor I, onde, por sua vez, se verifica que os portugueses recebem remunerações mais elevadas do que os estrangeiros. Para além disso, a representação das pessoas com nacionalidade estrangeira no setor K é extremamente baixa. Assim, parece não haver evidências claras que possam justificar a existência desse receio.

TABELA XI

TESTES-T POR NACIONALIDADE POR SECÇÃO

	Portuguesa Salário médio	Estrangeira Salário Médio	Rem. Pt. – Rem. Est.	t	Sig. (2-tailed)
<i>Secção I</i>	863.37€	812.40€	50.97€	2.908	.004**
<i>Secção K</i>	2,317.38€	3,000.52€	-683,14€	-2.295	.023**
<i>Secção M</i>	1,545.19€	1,833.73€	-288,54€	-1.932	.055

(**) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Posto isto, investigou-se se, entre faixas-etárias, se existiam diferenças que se apontassem como estatisticamente significativas. Para fazer esta análise, como anteriormente, recorreremos ao teste da ANOVA, que permite comparar grupos, e que, como podemos

observar na Tabela XIII, em todas as secções foram rejeitadas as hipóteses nulas, ou seja, dentro de cada uma destas secções, existe pelo menos uma faixa-etária que apresenta valores salariais significativamente diferentes, desta maneira, não conseguimos apurar nenhum ato mais ou menos discriminatório praticado por nenhuma das três indústrias.

TABELA XII

TESTE ANOVA POR SECÇÃO

	F	Sig.
<i>Secção I</i>	10.773	.000**
<i>Secção K</i>	13.610	.000**
<i>Secção M</i>	7.653	.000**

(**) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Ainda assim, considerou-se importante verificar-se as médias remuneratórias das faixas-etárias em subconjuntos homogêneos dentro de cada setor, visíveis nas Tabelas XIII a), b) e c).

Em relação ao setor I, na Tabela XIII a), apenas podemos considerar como estatisticamente diferentes os salários das pessoas com menos de 25 anos com os trabalhadores ou trabalhadoras com mais de 35 anos. Dado que este setor detém a menor média salarial, com a menor dispersão, faz sentido que a progressão salarial não seja tão notória. Desta maneira, não se verificam diferenças significativas dos mais velhos para as classes mais centrais, não podendo, desta maneira, concluir a possibilidade de discriminação neste campo. Não obstante, observamos que o pico salarial nesta indústria acontece na faixa-etária dos 45 aos 54 anos, intersetando-se com o intervalo dos 40 aos 49 anos defendido pela ONS (2019).

TABELA XIII A)

SUBCONJUNTOS ANOVA SECÇÃO I

	1	2
<25	715.67€	
25-34	805.81€	805.81€
35-44		872.70€
45-54		888.57€
55-64		875.22€
65 ou mais		885.71€

Subconjuntos elaborados a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

No setor K, observamos, pela Tabela XIII b), que podemos admitir que existem diferenças significativas entre o grupo de menos de 25 anos até aos 44 anos e o grupo das pessoas com mais de 45 anos.

Verificamos, também, que o pico remuneratório está situado no fim da carreira profissional, na faixa etária de mais de 65 anos, o que se afasta bastante do que a ONS (2019) defende a esse respeito, sendo que ocorre, pelo menos, 16 anos mais tarde. Contudo, assumindo que a evolução salarial tem aproximadamente o mesmo ritmo temporal em todos os setores e uma vez que o setor de Atividades financeiras e de seguros confere a remuneração média mais elevada e a que dispõe da maior dispersão dos três setores em investigação, parece fazer sentido que este detenha discrepâncias salariais significativas até mais tarde. Ademais, para além de o setor K ser o que detém uma menor percentagem de trabalhadores ou trabalhadoras mais velhos, estando por isso, mais sub-representados, a nível remuneratório, esta indústria não parece fazer qualquer tipo de discriminação salarial em relação aos mais velhos, sendo que o salário aumenta gradualmente à medida que a idade o também o faz.

TABELA XIII B)

SUBCONJUNTOS ANOVA SECÇÃO K

	1	2	3
<25	1,180.26€		
25-34	1,526.90€		
35-44	2,504.53€	2,504.53€	
45-54		3,149.28€	3,149.28€
55-64		3,083.17€	3,083.17€
65 ou mais			4,140.44€

Subconjuntos elaborados a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

No setor M, apenas podemos considerar as faixas etárias de menos de 25 anos e dos 25-34 anos como significativamente diferentes da faixa-etária dos 55-64 anos, sendo pertinente acrescentar que o pico salarial nesta secção é atingido dos 55-64 anos, o que também ultrapassa ligeiramente o intervalo que a ONS (2019) menciona.

TABELA XIII C)

SUBCONJUNTOS ANOVA SECÇÃO M

	1	2	3
<25	972.42€		
25-34	1,293.47€	1,293.47€	
35-44		1,746.38€	1,746.38€
45-54		1,946.26€	1,946.26€
55-64			2,124.61€
65 ou mais		1,973.29€	1,973.29€

Subconjuntos elaborados a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Posto isto, após ter sido discutido e evidenciado teoricamente que as minorias e os grupos sub-representados, como, por exemplo, as mulheres, as pessoas de nacionalidade estrangeira e as pessoas mais idosas, são grupos que sofrem bastante de discriminação na sociedade – sendo esses, por essa exata razão, os principais objetos de estudo neste

trabalho - e que, para além disso, segundo Casaca & Lortie (2017) essas discrepâncias e atos discriminatórios aumentam quando uma pessoa faz parte de mais do que um grupo que é alvo de discriminação, considerou-se pertinente proceder a mais algumas análises no sentido de aprofundar essa mesma questão.

Desta maneira, assumindo novamente a normalidade pela grande dimensão da amostra, foram executados mais alguns testes paramétricos com o objetivo de perceber até que ponto é agravada a discriminação quando são acumuladas mais do que uma característica suscetível de discriminação pela sociedade na mesma pessoa. Assim, uma vez confirmadas as discrepâncias existentes entre homens e mulheres nestas três indústrias, pretendeu-se, então, dedicar determinados testes às mulheres, por se constituírem como um grupo sub-representado e discriminado.

Na Tabela XIV, podemos verificar as diferenças entre as remunerações de pessoas do sexo feminino, sendo de nacionalidade estrangeira ou portuguesa, para cada setor.

Constata-se que o salário das mulheres estrangeiras é apenas superior no setor de Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares e que nos restantes setores, as mulheres portuguesas auferem de uma remuneração média superior às de nacionalidade estrangeira. Não obstante, ao aplicar o teste-t, nenhuma destas hipóteses foi rejeitada, indicando assim que nenhuma destas diferenças pode ser considerada como significativa.

TABELA XIV

TESTES-T MULHERES POR NACIONALIDADE POR SECÇÃO

	Portuguesa Salário médio	Estrangeira Salário Médio	Rem. Pt. – Rem. Est.	t	Sig. (2-tailed)
<i>Secção I</i>	787.51€	764.07€	23.44€	1.514	.131
<i>Secção K</i>	1,948.46€	1,807.77€	140.69€	.617	.538
<i>Secção M</i>	1,353.35€	1,499.58€	-146,23€	-1.218	.225

(**) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Contudo, querendo reforçar as conclusões, encontram-se na Tabela XV, testes não paramétricos que foram executados às mesmas variáveis. Repare-se que, todos os testes confirmaram o que antes tinha sido concluído, à exceção do teste realizado à secção I.

TABELA XV

TESTES MANN-WHITNEY MULHERES POR NACIONALIDADE POR SECÇÃO

	Portuguesa Valor médio	Estrangeira Valor Médio	Z	Sig. (2-tailed)
<i>Secção I</i>	205.52	162.50	-3.870	.000**
<i>Secção K</i>	96.32	85.50	-1.318	.188
<i>Secção M</i>	107.69	103.81	-.458	.647

(**) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Importa notar que, na secção I, a hipótese nula foi rejeitada, i. e., foram apontadas como significativas as diferenças existentes entre as mulheres de nacionalidade estrangeiras e de nacionalidade portuguesa, o que não tinha sido concluído nos testes anteriores.

Desta maneira, com este facto sob observação e sendo que a amostra se concentra agora num número inferior de observações, foi realizado um teste à sua normalidade, o teste de Kolmogorov-Smirnov, que rejeitou a hipótese nula, o que conclui que a normalidade não se verifica, uma vez que existem *outliers* (veja-se Gráfico 6, em anexo) bastante elevados. Assim, numa tentativa de traçar conclusões mais exatas, optou-se por excluir os *outliers*, uma vez que são valores que representam mais do dobro do valor da média, constituindo-se assim como exceções ou valores anormais, que vão enviesar a média da amostra, e que, sendo excluídos, nos permitem tirar conclusões mais aproximadas à realidade comum. Assim, foi novamente executado o teste-t mas, desta vez, aplicado apenas às mulheres com remunerações inferiores a 1,100€. E, de facto, tendo isso em consideração, podemos verificar, na Tabela XVI, que existem efetivamente diferenças significativas nos salários das mulheres sendo estrangeiras ou portuguesas no setor do Alojamento, restauração e similares.

TABELA XVI

TESTES-T MULHERES POR NACIONALIDADE POR SECÇÃO

	Portuguesa Salário médio	Estrangeira Salário Médio	Rem. Pt. – Rem. Est.	t	Sig. (2-tailed)
<i>Secção I</i>	777.39€	740.84€	36.55€	3.412	.001**

(**) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Posto isto, considerou-se pertinente analisar a existência de discrepâncias salariais entre as diferentes faixas-etárias das mulheres de nacionalidade estrangeira.

Procedeu-se então ao teste da ANOVA, na Tabela XVII, em que a hipótese nula não foi rejeitada em nenhuma das secções, concluindo que não há diferenças significativas entre os vários grupos, neste caso, faixas-etárias, analisadas em nenhuma indústria.

TABELA XVII

TESTE ANOVA POR SECÇÃO

	F	Sig.
<i>Secção I</i>	2.900	.057
<i>Secção K</i>	2.352	.052
<i>Secção M</i>	7.653	.427

(**) Hipótese rejeitada a um nível de significância de 5%.

Fonte: Cálculos próprios, elaborados a partir dos dados do GEP/MTSSS, 2018.

Secção I - Alojamento, restauração e similares

Secção K - Atividades financeiras e de seguros

Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares

Desta maneira, apesar de ter sido comprovado de forma evidente que as mulheres recebem menos do que os homens em todas as secções, o agravamento dessa situação só se constata, efetivamente, nas mulheres detentoras de nacionalidade estrangeira no setor do Alojamento, restauração e similares, uma vez que tal não se verifica nos restantes setores, nem quando comparadas entre as diferentes faixas-etárias.

2.5. Discussão

Uma vez realizada uma análise comparativa a estas três indústrias, verifica-se que, ao estudar a sub-representação de cada grupo se constatou que a nível de representação de sexos, todas as indústrias estão bastante equilibradas, sendo que nenhum sexo se destaca notoriamente, o que é muito positivo dado o quadro maioritariamente masculino apresentado mundialmente na literatura, aliás, todas estas indústrias apresentam na sua maioria empregadas do sexo feminino, sendo que a Secção I é a que detém uma maior percentagem de mulheres (56.6%), contudo, como quando falamos de inclusão, falamos também em igualdade, considerou-se que o melhor equilíbrio pertencia ao setor K, com 50.71% pertencentes às mulheres e 49.29% pertencentes a trabalhadores do sexo masculino.

De seguida, analisou-se a representação de pessoas de nacionalidade estrangeira e portuguesa dentro de cada indústria, observando-se que, aqui, o setor I apresenta a maior percentagem de empregados ou empregadas de nacionalidade estrangeira, sendo estes detentores de 13.70% dos postos de trabalho oferecidos, contrastando com 1.77% oferecidos pelo setor K.

Intersectando estes últimos dois fatores, verificamos que o sexo feminino detém a maioria da representação em todos os setores, sendo de nacionalidade portuguesa ou estrangeira. Contudo, o setor M, constitui-se como a única exceção, sendo que nesta indústria, as mulheres, quando detentoras de nacionalidade estrangeira, estão em minoria percentual relativamente aos homens.

No que toca à inclusão geracional, constatamos que a secção I é a que dispõe de uma maior percentagem de mão-de-obra com mais de 65 anos (1.62%) e a K de uma menor (1.08%), no entanto, se contabilizarmos os empregados e empregadas desde dos 55 anos, o setor K passa a apresentar a maior quantia percentual (12,49%), enquanto que o setor M detém a menor (10,31%).

Analisando pelo outro extremo, o setor I é o que mais emprega jovens com menos de 25 anos, cerca de 15.57%, sendo que os outros dois setores evidenciam percentagens bem menores, sendo que a secção K detém apenas 2.22% de jovens nessa faixa-etária.

Posto isto, relativamente à investigação das discrepâncias salariais entre grupos e secções, torna-se, primeiramente, importante reparar que, a nível geral, a mediana da amostra se encontra abaixo da média, o que indica que existem mais de 50% das pessoas com salários abaixo do valor salarial médio, i. e., existem muitos empregados e empregadas com remunerações baixas e poucos empregados ou empregadas com salários altos. A nível geral também foi possível constatar que, efetivamente, as mulheres recebem menos do que os homens, que não existem diferenças remuneratórias significativas relativamente à nacionalidade portuguesa e estrangeira e que, no que toca às faixas-etárias, verificaram-se diferenças significativas, contudo, poderão fazer sentido, sendo que a remuneração aumenta naturalmente com a senioridade e com a progressão de carreira.

Através dos testes do Qui-Quadrado, verificamos que há total independência entre o sexo e a secção, contudo, quando observamos a nacionalidade e a secção à luz do mesmo teste verificamos que na secção I trabalham menos portugueses/as e mais estrangeiros/as do que o valor que era esperado e que na secção K se verifica o oposto, estão empregues mais pessoas de nacionalidade portuguesa e menos de nacionalidade estrangeira. Uma vez que não podemos concluir com certezas exatas de que se trata de discriminação, e sendo que a discriminação, apesar de incidir mais nas minorias, como já mencionado, pode ser feita também a maiorias, neste caso, pessoas da mesma nacionalidade, é pertinente considerar que ambas as secções reportam algum tipo de enviesamento.

Em relação às discrepâncias salariais por sexo, todos os setores evidenciaram diferenças significativas, sendo que a maior se verifica na indústria das Atividades financeiras e de seguros e a menor na indústria do Alojamento, restauração e similares.

No que toca às remunerações por nacionalidade, verificou-se que apenas foram consideradas significativas as discrepâncias observadas nos setores I e K, sendo que no I, as pessoas de nacionalidade portuguesa recebem em média mais do que as de nacionalidade estrangeira e que no setor K são os/as estrangeiros/as que recebem valores mais elevados.

Seguidamente, ao analisar as diferenças entre faixas etárias dentro de cada indústria e concluiu-se que existe pelos menos uma que apresenta remunerações médias significativamente diferentes, desta maneira, não nos é possível concluir que um setor

seja mais ou menos discriminatório do que os outros, contudo, verificamos que o pico salarial do setor I se observa na faixa etária dos 45 aos 54 anos, que no setor M, se dá no período dos 55 aos 64 anos e que, no setor K, acontece na faixa etária dos 65 ou mais anos, o que indica pouca ou nenhuma discriminação salarial por parte desta indústria para com os/as trabalhadores/as mais velhos/as, ao passo que nas anteriores, dado que o pico salarial é atingido de forma mais prematura na carreira, os mais velhos aparentam receber um salário menor.

Por fim, numa tentativa de validarmos, de forma mais profunda, o que Acker (2009) defende acerca do agravamento da discriminação sobre uma pessoa, quando esta pertence a mais do que um grupo suscetível de discriminação, foi analisada a remuneração das mulheres, de nacionalidade estrangeira, de diferentes faixas etárias. Assim, apesar de ser transversal a todas as indústrias a discrepância salarial entre sexos, a detenção de nacionalidade estrangeira vem, efetivamente, agravar esse facto para as mulheres do setor I – Alojamento, restauração e similares, contudo, nos restantes setores, as diferenças não foram consideradas significativas, assim como as relativas às diferentes faixas etárias.

III. Considerações Finais

3.1. Conclusão

O principal e nuclear objetivo do presente trabalho é ordenar estes três setores pela menor prática de discriminação observada, estudada através dos indicadores da discrepância salarial e sub-representação, sendo que uma menor discriminação indicará um maior grau de inclusão.

Para atingir esse fim é necessário consciencializar para o facto de existir ainda bastante discriminação num mundo onde para além de ser quase como proibida, socialmente, a nível moral, é efetivamente ilegal a nível constitucional, e que se confere como o maior obstáculo para o fim último de inclusão (Bendick *et al.*, 2010). É preciso termos, de facto, conhecimento que essa existe e de que formas esta nos impacta para podermos saber como a combater, pois apesar de ser ilegal a prática de ações discriminatórias, essas ainda existem, ademais, muitas vezes são praticadas de forma inconsciente e completamente involuntária (Jones *et al.*, 2017).

Deste modo, estas questões têm sido alvo de uma preocupação cada vez maior e, atualmente, já muitas conclusões e soluções estão na literatura e muitas outras encontram-se já em prática. Nessa mesma linha, Kantar (2020) elaborou o *Inclusion Index*, um documento onde podemos claramente observar o caminho que o mundo já percorreu nesse sentido e que nos mostra onde e como podemos ainda fazer mais para atingir uma cada vez maior inclusão.

Nesse índice são indicadas as dez indústrias mais inclusivas a nível mundial. Assim, foram analisadas três das indústrias pertencentes a esse índice, que conferem diferentes níveis percentuais de emprego ao nosso país, tendo consciência que, logicamente, diferentes níveis de capacidade de geração de emprego assumem também outros relativos à responsabilidade social. Optou-se por estudar a Secção I – Alojamento, restauração e similares, a Secção K – Atividades financeiras e de seguros e a Secção M – Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares. Respeitando a ordem da sua contribuição para com a geração de emprego em Portugal e, desta maneira, a maior responsabilidade

social para com o nosso país, a Secção I detém o primeiro lugar, sendo seguida pela Secção M e, por fim, a Secção K.

No *Inclusion Index* (Kantar, 2020), a Secção M surge primeiramente, mais abaixo vem a Secção K e, só depois, a Secção I.

Deste modo, neste estudo respondo a duas questões de partida:

1. Qual o nível de inclusão que se verifica em setores com um baixo (Secção K), médio (Secção M) e alto (Secção I) nível gerador de emprego em Portugal?
2. Será que a ordenação destas indústrias pelo seu grau de inclusão estudado em Portugal se assemelha com a ordem pela qual vêm representadas a nível global, no *Inclusion Index* de Kantar (2020)?

Assim, para analisar o grau de inclusão praticado por cada secção, dado que a existência de um impede a existência do outro, optou-se por verificar o nível de discriminação a minorias e grupos sub-representados, que se constituem como os maiores lesados deste fenómeno, procedendo-se a uma análise comparativa entre e dentro destas três indústrias.

Posto isto, no cômputo geral, os dados parecem indicar, que a secção do Alojamento, restauração e similares se constitui como a mais diversa e, idealmente, mais inclusiva, sendo seguida pela das Atividades Financeiras e de seguros e só depois da de Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares. Sendo bastante positivo, dado que o primeiro setor mencionado é destes o maior responsável pela geração de emprego no mercado português.

Adicionalmente, dado que a inclusão não se confere apenas a um ambiente de trabalho diverso (Brown; Grace e Moncrieff, 2018), foram observadas e estatisticamente testadas as discrepâncias salariais, como o intuito de verificar se essas constam ou não como significativas ou se se verifica a igualdade de oportunidades e benefícios. Os dados pareciam indicar que, a nível salarial, as diferenças não são tão evidentes como a nível da sobre ou sub-representação nos diferentes setores, contudo o setor I sugeria um melhor equilíbrio salarial, seguido do K e, posteriormente do M.

Contudo, sendo que o objetivo deste estudo é a discriminação sobre as minorias e grupos sub-representados, tendo já sido visto que essa tem tendência para aumentar para mulheres de grupos étnicos e raciais minoritários quando comparada com mulheres dos grupos majoritários (Acker, 2009), torna-se de extrema importância atentar que ao ser investigada a sub-representação do sexo por nacionalidade nos deparámos com valores no setor M que indicam a existência de uma sub-representação da mulher quando detentora de nacionalidade estrangeira, uma vez que os homens detêm 50.70% do emprego conferido à nacionalidade estrangeira enquanto que as mulheres apenas detêm 49.30%, uma diferença de 1.40 pontos percentuais, e que foi verificada apenas neste setor. Repare-se ainda que, nesta mesma linha, ao analisarmos a possibilidade de existência de uma discrepância salarial entre as mulheres de nacionalidade estrangeira e portuguesa, o setor I – Alojamento, restauração e similares, foi o único que atestou diferenças realmente significativas neste campo, demonstrando que a mulher portuguesa auferia de um maior salário quando comparada com a mulher estrangeira, o que é preocupante. Ademais, sendo este o foco desta dissertação, estes dois casos vêm agravar a situação discriminatória que se apura dois nestes setores.

Assim, tendo em conta esta conjuntura, respondendo às questões de partida anteriormente mencionadas, em relação à primeira, conclui-se que, é na secção que oferece a menor parcela de emprego ao mercado português, a secção K – Atividades financeiras e seguros, que se confere um maior grau de diversidade e igualdade de oportunidades, na secção que proporciona uma percentagem de emprego considerada média, a secção M – Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, deduz-se um nível de inclusão praticado também médio, sendo que, apesar da sub-representação da mulher estrangeira, uma das questões fulcrais analisadas, se verificar nesta secção, esta acontece apenas por alguns pontos percentuais, não sendo claramente notória, não tendo, assim, tanta gravidade como a situação verificada na secção I. Assim, na secção que gera a maior percentagem de emprego, a secção I – Alojamento, restauração e similares, verifica-se a maior presença de discriminação, uma vez que, ao examinar a discrepância salarial da mulher de nacionalidade de estrangeira e portuguesa nos três setores, foi a única atestada como significativa, tendo sido, deste modo, atribuído a esta secção o menor nível de inclusão das três indústrias em estudo, o que é preocupante, uma vez que, com esta capacidade de geração de emprego, vem uma maior responsabilidade social.

Relativamente à segunda pergunta, como já pudemos conferir, a ordem de inclusão destas três indústrias é apenas equivalente à relatada no *Inclusion Index* de Kantar (2020) no que se refere à secção I, que ocupa o último lugar, sendo que a M e a K apresentam ordens inversas entre as duas primeiras posições. No entanto, esta semelhança poderá não constar como algo positivo, uma vez que é necessário termos em conta que o turismo tem uma enorme contribuição na geração de emprego em Portugal, como não terá noutros países do mundo, tendo este uma maior responsabilidade perante o país, como também não terá nesses outros, devendo, desta maneira, apresentar níveis mais elevados de inclusão, o que não se constata. Sendo assim, faria sentido se a ordenação destas indústrias pelo nível de inclusão praticado em Portugal não se equiparasse de todo com essa mesma ordem no plano global, porque, de facto, é a diversidade de cada país, nas suas diferenças, que permite que todos se completem e alimentem o mundo, tendo cada país que estar ciente dessas diferenças para que possamos tirar o maior partido delas a nível global, sendo necessário saber o que temos e do que precisamos, complementando-nos, de forma a não desperdiçar os recursos que temos disponíveis e que podemos partilhar ou ceder a quem fazem falta, assim como os outros países partilham o que nós não temos e precisamos, da mesma maneira como podemos fazer da diversidade inclusão, porque, as diferenças, quando consciencializadas, poderão ser rentabilizadas e, dessa forma, gerar um enorme valor acrescentado.

Posto isto, concluo frisando Jones *et al.* (2017), na defesa de que todos, sendo detentores de uma maior ou menor responsabilidade, temos um papel fundamental na mitigação da discriminação em reconhecer as nossas falhas e, desta maneira, agir conscientes nesse sentido, fomentando a inclusão. Para além de se advogar a diversidade, é preciso respeitá-la, conhecê-la, bem como a nós próprios, para que dela possamos colher o maior número de benefícios possível.

3.2. Limitações e Futuras Recomendações

A presente dissertação contribui com uma pequena ilustração do que nos diz a literatura sobre diversidade e inclusão e no que consistem as diferenças estes dois termos, nomeadamente a discriminação. Teria sido relevante alargar a presente análise a outras variáveis e grupos sub-representados como a remuneração e a representação das pessoas

com incapacidade, por exemplo, mas tal não me foi possível, pois o acesso a esses dados é extremamente dispendioso e algo complicado, para além de que esses valores em específico não estão disponíveis porque não existem em base de dados.

Outra limitação deste estudo é também referente à recolha de dados, uma vez que existem bastantes valores omissos dentro de cada categoria e muitos valores categorizados como “ignorados”, constituindo-se estes últimos como valores sobre os quais o GEP não conseguiu obter dados, o que gera a possibilidade de algumas conclusões importantes serem perdidas ou serem feitas outras menos precisas ou que refletem de forma menos exata aquilo que se verifica realmente na população.

E, desta maneira, para pesquisas e investigações futuras, a melhoria do acesso aos dados seria já um bom avanço, para que haja mais, melhores e, como já mencionado, possam ser alargadas a mais variáveis.

Adicionalmente, como já anteriormente foi mencionado, seria interessante, numa segunda e futura análise, ignorar os *outliers* presentes nesta amostra numa tentativa de aproximar esta amostra a uma normal e traçar novas e talvez mais exatas conclusões sobre a zona onde mais se concentram as remunerações.

Para além disso, dado que muitas vezes a discriminação não está visível nos números, considero que seria interessante mais algum trabalho de campo relativamente à elaboração de entrevistas, idealmente presenciais, a trabalhadores dos vários setores e dos grupos sub-representados, sobre o quanto se sentem incluídos no exercício da sua função, na equipa e empresa a que pertencem, e observar o impacto que isso gera no seu desempenho, equipa ou empresa, entrevistando também as suas equipas e chefias.

Para além disso, uma vez que pouca sub-representação relativamente ao sexo se verificou nestes setores, seria relevante analisar a representação de cada sexo por profissão, função estratégica ou a nível hierárquico dentro de cada setor, sendo que apesar de ter sido verificada uma quase sobre-representação, no plano geral, do sexo feminino nestes três setores, as mulheres detêm, efetivamente, um salário médio inferior.

Referências

- Acker, J. (2009) «From glass ceiling to inequality regimes», *Sociologie du Travail*, 51(2), pp. 199–217. doi: 10.1016/j.socotra.2009.03.004.
- Al Ariss, A. e Guo, G. C. (2016) «Job allocations as cultural sorting in a culturally diverse organizational context», *International Business Review*. Elsevier Ltd, 25(2), pp. 579–588. doi: 10.1016/j.ibusrev.2015.09.010.
- Bazalová, V. , Reynolds, L., Lazarova, K., Morabet, I., Fritz, G., Ilves, A., (2018) *Fighting Discrimination on the Ground of Age*. Belgium: Equinet
- Bendick, M., Egan, M. Lou e Lanier, L. (2010) «The business case for diversity and the perverse practice of matching employees to customers», *Personnel Review*, 39(4), pp. 468–486. doi: 10.1108/00483481011045425.
- Booyesen, L. (2014). The development of inclusive leadership practice and processes. In Ferdman, B. M., & Deane, B. R. (Vol. 33). *Diversity at work: The practice of inclusion*, (296-329). San Francisco, CA. John Wiley & Sons.
- Borrego, B. (2016) «Demografia da População Imigrante em Portugal», p. 33.
- Bourke, J., Garr, S., van Berkel, A., & Wong, J. (2017). Diversity and inclusion. The reality gap. In Deloitte (Eds.), *Rewriting the rules for the digital age 2017*. Deloitte Global Human Capital
- Brown; Grace e Moncrieff, J. (2018) *On Course To Inclusion*. UK: Hult International Business School
- Capotorti, F. (1979) «Study on the Rights of Persons Belonging to Ethnic, Religious and Linguistic Minorities», p. 122. Disponível em: <https://undocs.org/en/E/CN.4/Sub.2/384/Rev.1>.
- Casaca, S. F. e Lortie, J. (2017) *Género e Mudança Organizacional* [online]. Itália: Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho. [Acesso em: 15/08/2020].
- Casaca, S. F. e Perista, H. (2017) *Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal* [online]. Nº 01/2017. Lisboa: SOCIUS/CSG. Disponível em: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/home.html> [Acesso em: 15/08/2020].
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2015). *Disparidades salariais*

- [online]. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais_09.html
[Acesso em: 28/09/2020]
- Conselho da Europa e Agência Europeia para os Direitos Fundamentais (2010) *Manual sobre a legislação europeia antidiscriminação* [online]. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: doi: 10.2811/99423 [Acesso em: 21/08/2020].
- Conselho da União Europeia (2000). Directiva 2000/78/CE do Conselho De 27 de Novembro de 2000 que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional [online]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>
[Acesso em: 13/08/2020].
- Constant, A. (2014) «Do migrants take the jobs of native workers?», IZA World of Labor, (May), pp. 1–10. doi: 10.15185/izawol.10.
- Cowan, P. *et al.* (2017) «THE INCLUSION OF MINORITY GROUPS - GUIDELINES FOR CITIZENSHIP EDUCATION IN SCHOOL».
- Crandall, C. S. e Eshleman, A. (2003) «A Justification-suppression Model of the Expression and Experience of Prejudice», *Psychological Bulletin*, 129(3), pp. 414–446. doi: 10.1037/0033-2909.129.3.414.
- Dovidio, Jack F., and Sam L. Gaertner. “Color Blind or Just Plain Blind.” *Nonprofit Quarterly* (Winter 2005).
- Europeia, C. da U. (2000) «DIRECTIVA 2000/78/CE DO CONSELHO de 27 de Novembro de 2000 que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional», 2000, pp. 16–22.
- Eurostat (2020). Activity rates by sex, age and citizenship (%) [Base de dados], Outubro 2019. Bruxelas: Eurostat. Disponível em:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argan/default/table?lang=en
- Eurostat (2020). Immigration - Persons [Base de dados], Outubro 2020. Bruxelas: Eurostat. Disponível em:
<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00176&language=en>
- Fiarman, S. E. (2016) «Unconscious bias: When good intentions aren’t enough», *Educational Leadership*, 74(3), pp. 10–15.

- Fribergh, E. e Kjaerum, M. (2011) *Handbook on European non-discrimination law*. doi: 10.2811/11978.
- Galbreath, J. (2010) «How does corporate social responsibility benefit firms? Evidence from Australia», *European Business Review*, 22(4), pp. 411–431. doi: 10.1108/09555341011056186.
- Hacker, H. M. (1951) «Women as a minority group», *Social Forces*, 30(1), pp. 60–69. doi: 10.2307/2571742.
- Hoogendijk v Países Baixos [2005] NO. 58641/00.
- Hunt, J. (2011) «Which immigrants are most innovative and entrepreneurial? distinctions by entry visa», *Journal of Labor Economics*, 29(3), pp. 417–457. doi: 10.1086/659409.
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B. e Gray, A. L. (2016) «Not So Subtle: A Meta-Analytic Investigation of the Correlates of Subtle and Overt Discrimination», *Journal of Management*, 42(6), pp. 1588–1613. doi: 10.1177/0149206313506466.
- Jones, K. P., Arena, D. F., Nitttrouer, C. L., Alonso, N. M., Lindsey, A. P. (2017) «Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle», *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), pp. 51–76. doi: 10.1017/iop.2016.91.
- Kantar (2020) *The Inclusion Index*. London: Kantar
- King, E. B. e Cortina, J. M. (2010) «The Social and Economic Imperative of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Supportive Organizational Policies», *Industrial and Organizational Psychology*, 3(1), pp. 69–78. doi: 10.1111/j.1754-9434.2009.01201.x.
- van Laer, K. e Janssens, M. (2011) «Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace», *Human Relations*, 64(9), pp. 1203–1227. doi: 10.1177/0018726711409263.
- Longhi, S. (2017) «Racial wage differentials in developed countries». *IZA World of Labor*. doi: 10.15185/izawol.365.v2
- Louis Wirth, "The Problem of Minority Groups," *The Science of Man in the World Crisis*, ed. by Ralph Linton (1945), p. 347 (em: Women as a Minority Group Author(s): Helen Mayer Hacker, Source: Social Forces, Vol. 30, No. 1 (Oct., 1951), pp. 60-69)
- Lutz, W. (2014) «The truth about aging populations», *Harvard Business Review*, (JAN-FEB), p. 2020.
- Marco, D. D., Arenas, A., Euwema, M. C., Munduate, L. (2017) «The Circle of Inclusion: From Illusion to Reality», em *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue*.

- Industrial Relations & Conflict Management*, pp. 261–272. doi: 10.1007/978-3-319-66393-7.
- Maruani, M. (2003). *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Decouverte
- Morin, R. e Rohal, M. (2015) «Exploring Racial Bias Among Biracial and Single-Race Adults: The IAT», *Ekp*, 13(3), pp. 1576–1580.
- MOULE, J. (2009) «Understanding Unconscious Bias and Unintentional Racism», *Phi Delta Kappan*.
- O’Cinneide, C. (2005) *Age discrimination and European Law* [online] Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Disponível em: doi: 10.1080/713667585. [Acesso em: 23/08/2020].
- Office for National Statistics (2019). *Employee earnings in the UK: 2019* [online]. Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/annualsurveyofhoursandearnings/2019> [Acesso em: 30/10/2020]
- Oliveira, C. R. e Gomes, N. (2014) *Monitorizar a integração de Imigrantes em Portugal. Relatório Estatístico Decenal*.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary (2020). *Minority noun* [online]. Disponível em: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/minority?q=minority> [Acesso em: 07/09/2020]
- Perry, S. P., Murphy, M. C. e Dovidio, J. F. (2015) «Modern prejudice: Subtle, but unconscious? The role of Bias Awareness in Whites’ perceptions of personal and others’ biases», *Journal of Experimental Social Psychology*. Elsevier Inc., 61, pp. 64–78. doi: 10.1016/j.jesp.2015.06.007.
- PORDATA (2020). *Emprego: total e por ramo de actividade, equivalente a tempo completo (base=2016)* [Base de Dados], Junho 2020. Portugal: PORDATA. Disponível em: [https://www.pordata.pt/Portugal/Emprego+total+e+por+ramo+de+actividade++equivalente+a+tempo+completo+\(base+2016\)-2296](https://www.pordata.pt/Portugal/Emprego+total+e+por+ramo+de+actividade++equivalente+a+tempo+completo+(base+2016)-2296)
- PORDATA (2020). *Imigrantes permanentes: total e por nacionalidade* [Base de Dados], Junho 2020. Portugal: PORDATA. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal/Imigrantes+permanentes+total+e+por+nacionalidade-3256>
- PORDATA (2020). *Índice de dependência total* [Base de Dados], Junho 2020. Portugal:

PORDATA. Disponível em:

<https://www.pordata.pt/Municipios/%C3%8Dndice+de+depend%C3%Aancia+total-459>

PORDATA (2020). População activa: total e por sexo [Base de Dados], Junho 2020.

Portugal: PORDATA. Disponível em:

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+activa+total+e+por+sexo-28>

PORDATA (2020). População residente, média anual: total e por sexo [Base de Dados],

Junho 2020. Portugal: PORDATA. Disponível em:

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+m%C3%A9dia+anual+total+e+por+sexo-6>

PORDATA (2020). Taxa de actividade: total e por sexo (%) [Base de Dados], Junho 2020.

Portugal: PORDATA. Disponível em:

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+actividade+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-547](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+actividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-547)

Ross, H. (2008) «Proven Strategies for Addressing Unconscious Bias in the Workplace

Exploring Unconscious Bias», CDO Insights, 2(5), pp. 1–20. Disponível em:

<http://www.cookcross.com/docs/UnconsciousBias.pdf>.

Dello Russo, S., Parry, E., Bosak, J., Andresen, M., Apospori, E., Bagdali, S.,

Chudzikowski, K., Dickmann, M., Ferencikova, S., Gianecchini, M., Hall, D., Kase, R., Lazarova, M. e Reichel, A. (2020) «Still feeling employable with growing age?

Exploring the moderating effects of developmental HR practices and country-level unemployment rates in the age–employability relationship», *International Journal of Human Resource Management*. Routledge, 31(9), pp. 1180–1206. doi:

10.1080/09585192.2020.1737833.

Sanlez, A. (2017) «Elas ainda ganham menos dois salários do que eles». Disponível em:

<https://www.dn.pt/dinheiro/elas-ainda-ganham-menos-dois-salarios-do-que-eles-5711615.html>.

Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D., Randel, A. e

Singh, G. (2009) «Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?», *Human Resource Management Review*. Elsevier Inc., 19(2), pp. 117–133. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.10.004.

Swim, J. K., Cohen, L. L. e Hyers, L. L. (1998) «Experiencing Everyday Prejudice and

Discrimination», *Prejudice*, (December), pp. 37–60. doi: 10.1016/b978-012679130-3/50037-5.

Turismo de Portugal (2020). *Turismo em Portugal* [online]. Disponível em: http://www.turismodeportugal.pt/pt/Turismo_Portugal/visao_geral/Paginas/default.aspx [Acesso em: 29/09/2020]

UNECE (2010) «What UNECE does for you». Disponível em:

<https://www.unece.org/fileadmin/DAM/publications/gender/Gender.2010.E.pdf>.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2020). Labor Force Participation Rate - Women [Base de dados], Outubro 2020. EUA: Federal Reserve Bank of St. Louis. Disponível em:

<https://fred.stlouisfed.org/series/LNS11300002>

Weinstein, Gerald, and Donna Mellen,. “Anti-Semitism Curriculum Design.” In *Teaching for Diversity and Social Justice*, ed. Maurine Adams, Lee Anne Bell, and Pat Griffin. New York: Routledge, 1997.

World Health Organization (2011). Elder Maltreatment. [online]. Disponível em:

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs357/en/index.html> [Acesso em: 28/09/2020]

World Health Organization (2020). Gender and Genetics [online]. Disponível em:

<https://www.who.int/genomics/gender/en/> [Acesso em: 25/09/2020]

Yun, J. H., Baldi, B. e Sorcinelli, M. D. (2016) «Mutual Mentoring for Early-Career and Underrepresented Faculty: Model, Research, and Practice», *Innovative Higher Education*, 41(5), pp. 441–451. doi: 10.1007/s10755-016-9359-6.

Anexos

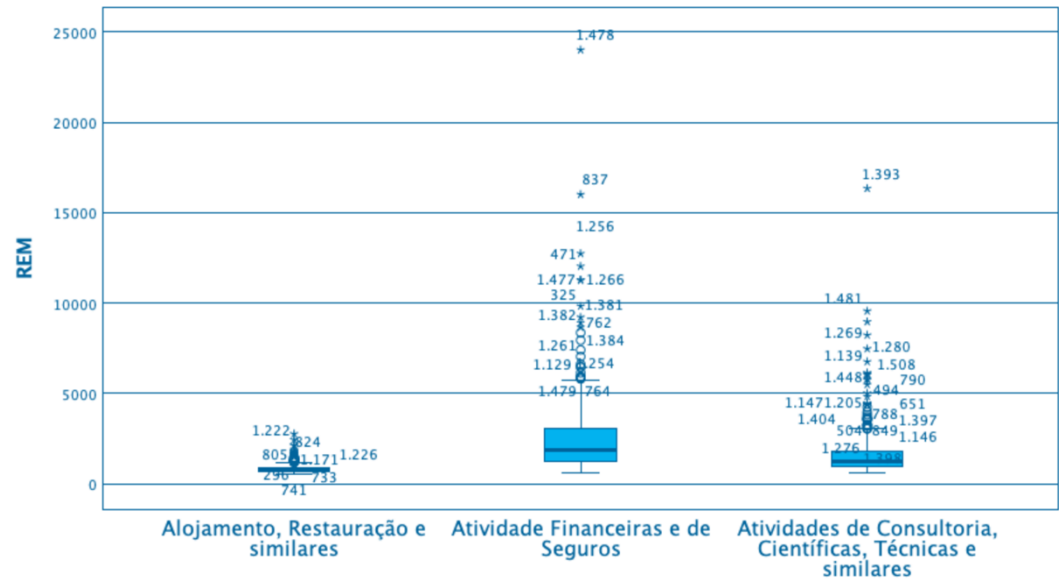


Gráfico 1 – Bloxplot, Dispersão salarial das Secções

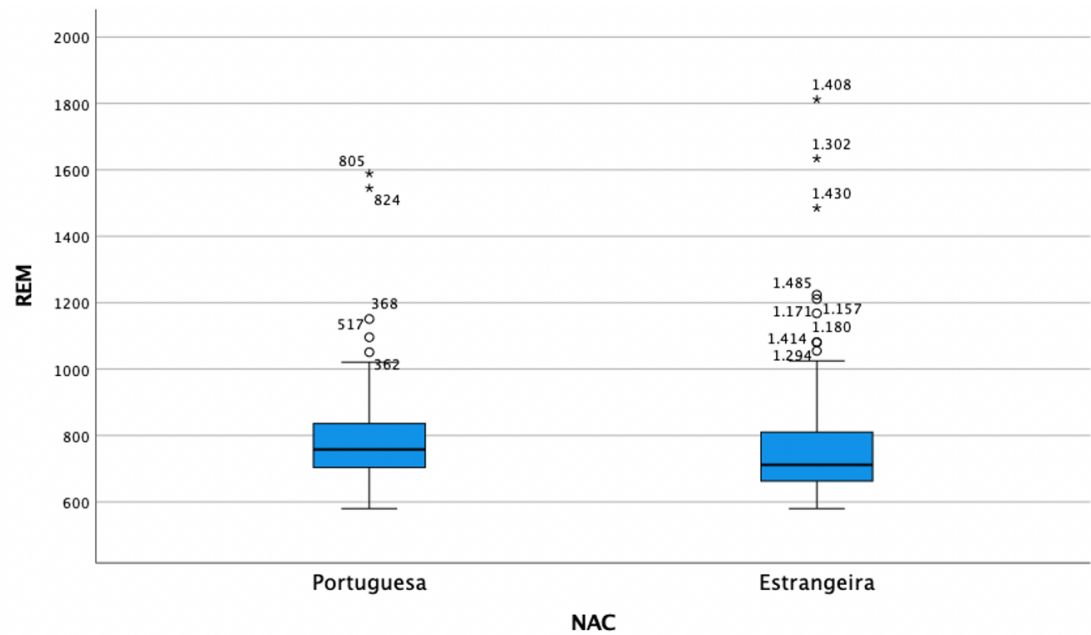


Gráfico 2 – Bloxplot, Dispersão salarial Mulheres de Nacionalidade Estrangeira e Portuguesa